

# Gjenbruk av personopplysninger

I hvilken grad kan arbeidsgiver gjenbruke personopplysninger?

Kandidatnummer: 538

Leveringsfrist: 25.04.15

Antall ord: 16 017



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1	Presentasjon av tema og problemstillinger .....	1
1.2	Aktualitet.....	2
1.3	Begrepsavklaringer .....	4
1.3.1	Arbeidstaker, arbeidsgiver og virksomhet.....	4
1.3.2	Kontrolltiltak .....	4
1.3.3	Personopplysninger og behandling av personopplysninger .....	4
1.3.4	Behandlingsansvarlig og den registrerte.....	4
1.3.5	Personvern .....	5
1.4	Avgrensninger .....	5
1.5	Den videre fremstilling .....	6
<b>2</b>	<b>RETTSKILDEBILDET .....</b>	<b>7</b>
2.1	Innledning .....	7
2.2	Nasjonale rettskilder .....	7
2.2.1	Konstitusjonelle regler.....	7
2.2.2	Lovbestemmelser.....	8
2.2.3	Forarbeider.....	8
2.2.4	Rettspraksis.....	8
2.2.5	Forvaltningspraksis.....	9
2.2.6	Reelle hensyn.....	9
2.3	Internasjonale kilder.....	9
2.3.1	Personverndirektivet .....	9
2.3.2	Personvernspinsipper .....	10
2.3.3	Rettspraksis fra EU-domstolen.....	10
2.3.4	Artikkel 29-gruppen .....	10
2.4	Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven .....	11
<b>3</b>	<b>UTVIKLINGEN AV PERSONVERNRETEN .....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>VILKÅR FOR ARBEIDSGIVERS GJENBRUK AV PERSONOPPLYSNINGER</b> <b>.....</b>	<b>16</b>
4.1	Innledning .....	16
4.2	Betraktninger rundt behandling av personopplysninger .....	17
4.3	Formålsbestemthet .....	17
4.4	Pol. § 11 første ledd bokstav c .....	20

4.4.1	Forskjellige formål .....	20
4.4.2	Uforenlighetskravet .....	21
4.4.3	Samtykke fra den registrerte .....	25
4.4.4	Øvrige vilkår .....	25
4.5	Pol. § 8 .....	26
4.5.1	Generelt om bestemmelsen .....	26
4.5.2	Krav til samtykke .....	26
4.5.3	Fastsatt i lov .....	29
4.5.4	Nødvendighetskriteriet .....	29
4.6	Forholdet mellom § 11 første ledd bokstav c og § 8 .....	35
<b>5</b>	<b>AVSLUTNING .....</b>	<b>38</b>
5.1	Innledning .....	38
5.2	Konsekvenser av Avfallsservice-dommen .....	38
5.3	Avfallsservice-dommen i forhold til EU-retten .....	40
5.4	De lege ferenda-vurdering .....	43
5.5	Veien videre – en ny personvernforordning .....	45
5.5.1	Innledning .....	45
5.5.2	Prinsippet om formålsbestemthet .....	46
5.5.3	Arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger under forordningsforslaget .....	48
<b>6</b>	<b>REGISTER .....</b>	<b>51</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av tema og problemstillinger

Et selskap installerer et overvåkningskamera for å filme hovedinngangen til bygningen. Selskapet gjør dette for å bedre sikkerheten i bygningen. Opptakene viser at resepsjonisten røyker ved hovedinngangen, ofte er borte fra sentralbordet, og ikke rekker å ta telefonene som kommer inn. Arbeidsgiveren har fått en del klager på resepsjonisten. Kan arbeidsgiveren gå gjennom videoopptakene for å kontrollere resepsjonistens arbeid?

Innenfor transportnæringen blir bilene ofte installert med GPS-sporing for å effektivisere administrasjon og drift av virksomheten. En arbeidsgiver får mistanker om at den ene sjåføren tar urettmessige pauser og skriver urettmessig overtid. GPS-systemet i bilen kan gi informasjon om bilens posisjon til nærmest enhver tid. Kan arbeidsgiver sammenligne sjåførens timelister med bilens GPS-system?

Dette er eksempler på når spørsmål om gjenbruk av personopplysninger kan oppstå. Gjenbruk eller sekundærbehandling av personopplysninger innebærer at en personopplysning behandles til et annet formål enn det den ble samlet inn for, jfr. personopplysningsloven<sup>1</sup> (pol.) § 11 første ledd bokstav c.

Hovedproblemstillingen i avhandlingen er i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger.

Utgangspunktet for problemstillingen er pol. § 11 første ledd bokstav c som setter krav til arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger, og pol. § 8 bokstav f som angir rettsgrunnlaget for arbeidsgivers behandling av personopplysninger. Vilkårene som følger av disse bestemmelsene vil bli behandlet i punkt 4.

For å besvare hovedproblemstillingen er det særlig fire spørsmål som må undersøkes grundig: Hvilken betydning har kravet om formålsbestemthet for arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger? Hva ligger i uforenlighetskravet i pol. § 11 første ledd bokstav c? Hvordan skal interesseavveiningen i pol. § 8 bokstav f utføres? Hva er forholdet mellom pol. § 11 første ledd bokstav c og § 8?

---

<sup>1</sup> Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger.

Som eksemplene ovenfor viser, er problemstillingen vanskelig og reell. Det siste eksempelet er hentet fra Høyesterett. I Rt. 2013 s. 143 (Avfallsservice-dommen) var saken at en sjåfør ble sagt opp på grunnlag av avvik mellom timelistene hans og bilens elektroniske logg (GPS). Sjåføren krevde erstatning som følge av at arbeidsgiver hadde behandlet personopplysningene i strid med personopplysningsloven. Flertallet på fire, kom frem til at arbeidsgiveren hadde behandlet personopplysningene i strid med loven. Mindretallet bygget på en annen lovforståelse enn flertallet og kom frem til at arbeidsgiveren hadde hjemmel etter personopplysningsloven til å foreta en slik kontroll.

## 1.2 Aktualitet

Aftenposten hadde i desember 2014 en artikkel om at en arbeidsgiver ble ilagt et gebyr på 100 000 kr. fra Datatilsynet.<sup>2</sup> Grunnlaget for gebyret var at arbeidsgiver ulovlig kombinerte GPS-data og den ansattes timelister. Ifølge artikkelen var dette tredje gang på to år at en bedrift fikk en slik «smekk» for å kombinere denne type personopplysninger.<sup>3</sup>

Dette viser at arbeidsgivere lett kan trå feil når de skal bruke personopplysninger til nye formål, selv om det har kommet en høyesterettsavgjørelse som har gjort rettstilstanden tydeligere.

Videre har dette rettsområdet blitt utviklet gjennom EU/EØS-retten. Personopplysningsloven er en gjennomføring av Personverndirektivet<sup>4</sup> som er inntatt i EØS-avtalen. EU-retten bærer preg av å være et levende rettsområde da den er dynamisk og politisk. Europakommisjonen presenterte i 2012 en reform for modernisering av EUs personvernregler. Kommisjonen foreslo en ny forordning om beskyttelse av personopplysninger generelt, som skal erstatte gjeldende personverndirektiv. Ett av målene med forordningen er å styrke den enkeltes personvern.<sup>5</sup> I forbindelse med en ny personvernforordning, kan det reises spørsmål om forordningen vil endre arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger. Dette vil bli behandlet i oppgavens punkt 5.

Gjenbruk av informasjon er et særtrekk ved Big Data<sup>6</sup>. I Big Data dreier det seg ofte om videre bruk av innsamlede data til nye formål, for å utvinne dataenes iboende sekundærverdi.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Dette er også et eksempel på at Datatilsynet følger Høyesteretts «instruks» fra Rt. 2013 s. 143 premiss 79, om å ta i bruk gebyrer for å sanksjonere mot arbeidsgivere som bryter personopplysningsloven.

<sup>3</sup> Kagge (2014).

<sup>4</sup> EP/Rdir 95/46/EF.

<sup>5</sup> Regjeringen.no (2014).

<sup>6</sup> Big data er et begrep som referer til den enorme økningen i tilgang til, og automatisert bruk av opplysninger. Det er tale om gigantiske mengder digital data som er kontrollert av selskap, myndigheter og andre store or-

Big Data er en teknologi som har blitt en del av vår hverdag. En mottar for eksempel skreddersydd reklame når en surfer på internett. Datatilsynet publiserte en rapport om Big Data i 2013. Tilsynet konkluderte med at bruk av Big Data utfordrer sentrale personvernprinsipper, og at i en tid der stadig flere opplysninger om oss samles inn og blir brukt, er det viktigere enn noen gang å verne om grunnleggende personvernprinsipper.<sup>8</sup>

Forutsatt at vilkåret om «personopplysninger» er oppfylt, gjelder personlovgivningen også for kommersielle aktører og internettbaserte selskaper som for eksempel Google og Facebook. Selv om ulike hensyn gjør seg gjeldende innenfor arbeidslivet og det kommersielle markedet, vil de samme reglene om gjenbruk av personopplysninger gjelde både for arbeidsgivere og kommersielle aktører.

På et overordnet og generelt plan har personvern også blitt aktualisert etter terroraksjonene i Paris januar 2015. I kjølevannet av disse hendelsene, har den britiske regjeringen fremmet et nytt lovforslag som skal gi den britiske etterretningen tilgang på data fra sosiale nettmedier om mistenkte terrorister. Formålet bak lovforslaget er å forhindre at terrorister skal bruke sosiale medier som plattform til planlegging av og rekruttering til terroraksjoner.<sup>9</sup> Vi kan diskutere om vi lever i et overvåkingssamfunn i dag. Etter hendelsene i Paris blir dette spørsmålet enda mer aktuelt.

Ulike hensyn gjør seg gjeldene innenfor kriminalitetsbekjempelse og i arbeidslivet, og myndigheters overvåkning av sosiale medier og gjenbruk av disse dataene for å forhindre terror, er på sidelinjen av denne oppgaven. Men dette illustrerer at gjenbruk av personopplysninger ikke bare er aktuelt i arbeidslivet, men også generelt i samfunnet.

---

ganisasjoner, og som gjøres til gjenstand for omfattende analyse ved bruk av algoritmer, jfr. Datatilsynet (2013b) s. 4.

<sup>7</sup> Datatilsynet (2013b) s. 39 og 40.

<sup>8</sup> Datatilsynet (2013b) s. 4.

<sup>9</sup> Watt (2015).

## 1.3 Begrepsavklaringer

### 1.3.1 Arbeidstaker, arbeidsgiver og virksomhet

Arbeidsmiljøloven (aml) definerer arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste», jfr. § 1-8 (1).

Legaldefinisjonen på arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jfr. aml. § 1-8 (2).

Loven inneholder ingen legaldefinisjon av begrepet «virksomhet». Som alminnelig regel vil avgrensningen av virksomhetsbegrepet falle sammen med arbeidsgiverbegrepet. Den tidligere arbeidervernloven brukte begrepet «bedrift». Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at endringen av begrepet ikke innebærer en realitetsendring.<sup>10</sup> Selskap er også et begrep som ofte blir benyttet istedenfor virksomhet.

### 1.3.2 Kontrolltiltak

Arbeidsmiljøloven har heller ingen definisjon av «kontrolltiltak». Begrepet favner et vidt spekter av tiltak fra arbeidsgivers side. Kontrolltiltak kan for eksempel være innhenting av helseopplysninger, medisinske undersøkelser, innsyn i e-post, overvåking på arbeidsplassen, adgangskontroll, eller sporing gjennom GPS.<sup>11</sup>

### 1.3.3 Personopplysninger og behandling av personopplysninger

Det følger av pol. § 2 nr. 1 at «personopplysninger» er opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person.

Med behandling av personopplysninger menes det enhver bruk av personopplysninger, som for eksempel innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter, jfr. pol. § 2 nr. 2.

### 1.3.4 Behandlingsansvarlig og den registrerte

En «behandlingsansvarlig» er den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes, jfr. pol. § 2 nr. 4. I denne avhandlingen vil dette være arbeidsgiver.

---

<sup>10</sup> Dalheim (2014) note 3.

<sup>11</sup> Aml. kap. 9.

Den «registrerte» er den som en personopplysning kan knyttes til, jfr. pol. § 2 nr. 6. I denne avhandlingen vil dette være arbeidstaker.

### 1.3.5 Personvern

Personvern er et sammensatt begrep som har en vid betydning. En kan ikke gi noen eksakt definisjon av hva personvern er, men det sentrale er hensynet til personlighetens rettsvern.

Ofte deler man personvernbegrepet i tre perspektiver. Det første perspektivet har fokus på den personlige integriteten. Her legger man vekt på den enkeltes ønske om å ha kontroll over opplysninger om seg selv og retten til å være i fred fra andre. Det andre perspektivet har fokus på makten kunnskap over andre mennesker innebærer. Dette perspektivet er bakgrunnen for regulering av teknologibruk som kan anvendes for å fremskaffe personopplysninger. Det tredje perspektivet er at personopplysninger ofte blir brukt som beslutningsgrunnlag. Det er derfor viktig å sikre at behandlingen av personopplysninger foregår på en måte som er egnet til å sikre rettferdige og riktige avgjørelser.<sup>12</sup>

Disse perspektivene blir gjenspeilet i pol. § 1 annet ledd hvor grunnleggende personvernhen-syn blir beskrevet som «behovet for integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger».

I denne avhandlingen vil «personvern» bli brukt som et begrep som favner disse tre perspek-tivene i sammenheng.

## 1.4 Avgrensninger

Det kan tenkes at arbeidsgivere ønsker å gjenbruke personopplysningene til andre formål enn til kontrollformål. Et tilfelle er videresalg av opplysninger om bedriften. For eksempel kan et firma selge opplysninger om et nytt administrasjonssystem til et lignende firma. I den forbin-delse kan det reises spørsmål om dette er videresalg av anonymisert data eller om det forelig-ger «personopplysninger» etter pol. § 2. Et annet eksempel er at arbeidsgiver ønsker å bruke bilder av sine ansatte fra sosiale sammenhenger til å promotere sin hjemmeside. Oppgaven vil ikke berøre slike problemstillinger, da fokuset vil være på gjenbruk til kontrollformål siden dette er mest praktisk i arbeidslivet.

Oppgaven forutsetter at personopplysningene allerede er samlet inn, da det er gjenbruk av personopplysninger som er oppgavens hovedproblemstilling. Videre avgrenser oppgaven mot gjenbruk av sensitive personopplysninger, som blir særskilt regulert etter pol. § 9. Utenfor

---

<sup>12</sup> Ot. prp.nr. 92 (1998-1999) s. 20.



oppgaven faller dernest de mer prosessuelle reglene om informasjonsplikt, meldeplikt og andre tilsvarende plikter i den grad de ikke aktualiseres av problemstillingen. Den registrertes rett til innsyn, retting, sletting og erstatning blir heller ikke behandlet i oppgaven. Reglene som omhandler sanksjoner som følge av overtredelse av personopplysningslovens bestemmelser faller også utenfor oppgaven.

Gjenbruk av personopplysninger på tvers av landegrenser blir mer vanlig i en tid med internasjonale og internettbaserte selskaper. Det kan for eksempel tenkes at et datterselskap i Norge skal sende personopplysninger til morselskapet i utlandet, hvor morselskapet skal bruke personopplysningen til andre formål enn det datterselskapet samlet dem inn for. Personopplysningsloven kapittel 5 regulerer overføring av personopplysninger til utlandet. Det blir for omfattende å behandle denne tematikken i denne avhandlingen, og det må avgrenses også mot andre problemstillinger som kan oppstå i forbindelse med internasjonale eller internettbaserte selskaper.

## **1.5 Den videre fremstilling**

I den videre fremstilling vil det under punkt 2, gis en redegjørelse for rettskildene som benyttes for å besvare oppgavens problemstillinger. I punkt 3 skal det gis et historisk tilbakeblikk på utviklingen av personvernretten, med særlig fokus på hvordan prinsippet om formålsbestemthet har vokst frem.

Under punkt 4 vurderes i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger etter norsk rett. I den anledning vil det under punkt 4.3 gis en redegjørelse for hvilke skranker kravet om formålsbestemthet setter for arbeidsgivers behandling av personopplysninger. Vilkårene i § 11 første ledd bokstav c vil bli redegjort for i oppgavens punkt 4.4, før arbeidsgivers rettsgrunnlag for behandling av personopplysninger etter pol. § 8 behandles i punkt 4.5. Det vil særlig være fokus på § 8 bokstav f, da dette er det klassiske rettsgrunnlaget ved sekundærbehandling. Relasjonen mellom § 11 første ledd bokstav c og § 8 bokstav f, vil bli behandlet i punkt 4.6. Lovforståelsen tilknyttet dette forholdet er sentral for å avgjøre i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger.

Avslutningsvis vil det i punkt 5, gis en konklusjon på oppgavens hovedproblemstilling og noen refleksjoner rundt rettsutviklingen. Her vil det bli redegjort for konsekvensene av Avfallsservice-dommen, om denne dommen er i samsvar med EU-retten og om rettsutviklingen er god ut fra en de lege ferenda-vurdering. Dette vil bli behandlet før oppgaven peker på hva som er den videre utviklingen innenfor personvernretten. Herunder vil oppgaven presentere Kommisjonens forslag til en ny personvernforordning.

## **2 Rettskildebildet**

### **2.1 Innledning**

Personvernretten skiller seg i noen grad fra andre klassiske rettsområder. Det er et forholdsvis ungt rettsområde som er styrt av den teknologiske utviklingen. Som en følge av at personverndirektivet er innlemmet i EØS-avtalen, er det først og fremst EU som er lovgiver for personvernretten. I tillegg har personopplysningsloven en spesiell karakter da den gir normative føringer til tilstøtende lover og regler. For eksempel regulerer personopplysningsloven hvordan en kan innhente informasjon ved kjøp og salg, og hvordan arbeidsgivere kan bruke informasjonen om sine ansatte.

Det foreligger derfor et rikt og fragmentert rettskildebilde med relevans for oppgavens tema. I punkt 2.2 og 2.3 vil det gis en redegjørelse for de nasjonale og de internasjonale rettskildene som er relevante for å besvare oppgavens hovedproblemstilling. I punkt 2.4 vil det fremstilles en oversikt over forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven.

### **2.2 Nasjonale rettskilder**

#### **2.2.1 Konstitusjonelle regler**

Det følger av Grunnloven<sup>13</sup> (Grl.) § 102 at enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin kommunikasjon. Videre plikter staten å sikre et vern om den personlige integritet. Det følger av forarbeidene<sup>14</sup> at dette omfatter en grunnlovfesting av respekten til privatlivets fred, personvern og personopplysninger. Helt generelt har vern av personopplysninger fått konstitusjonell status i norsk rett. Dette er ikke en særlig endring av rettstilstanden, da Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) har tolket Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) art. 8 til å verne den enkeltes personopplysninger.<sup>15</sup> Stortinget har gjort EMK til norsk rett gjennom menneskerettsloven,<sup>16</sup> og gitt den en fortrinnsrett i forhold til annen lovgivning ved motstrid, jfr. § 3.

Personvernets konstitusjonelle status kan reise spørsmål om gjenbruk av personopplysninger innebærer et inngrep i personvernet, eller om behandling av personopplysninger, herunder formålsprinsippet, har blitt konstitusjonell rett. Dette ligger imidlertid i randsonen av oppgaven, og det vil ikke bli gitt en dypere analyse av de konstitusjonelle spørsmålene oppgaven reiser.

---

<sup>13</sup> Kongeriket Norges Grunnlov, slik den lyder etter senere endringer, senest stortingsvedtak av 27. mai 2014.

<sup>14</sup> Dok.nr.16 (2011-2012) s. 176.

<sup>15</sup> Se blant annet EMD Copland v. the United Kingdom nr. 62617/00, Dok.nr.16 (2011-2012) s. 175.

<sup>16</sup> Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

### 2.2.2 Lovbestemmelser

Oppgavens hovedproblemstilling er i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger. Utgangspunktet for denne problemstillingen er pol. § 11 første ledd bokstav c og pol. § 8.

Vilkårene for sekundærbehandling av personopplysninger må ses i lys av formålet bak personopplysningsloven. Formålet bak personopplysningsloven er å beskytte den enkelte mot at personvernet ikke blir krenket gjennom behandling av personopplysninger. Videre skal personopplysningsloven bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger, jfr. pol. § 1.

Personopplysningsloven har ingen regler som gjelder spesielt for arbeidslivet. Det vil derfor være nødvendig å se personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven i sammenheng for å få et fullstendig bilde av rettstilstanden.

Det er som regel i kontrolløyemed arbeidsgiveren ønsker å gjenbruke personopplysninger. Arbeidsmiljølovens kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak i virksomheten. Relasjonen mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven vil bli fremstilt i punkt 2.4.

### 2.2.3 Forarbeider

Både personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven har omfattende forarbeider som er relevante ved tolkning av lovbestemmelsene. Det er særlig Ot.prp.nr.92 (1998-1999) som gir føringer for hvordan pol. § 11 og § 8 skal forstås. I de tilfellene der aml. kapittel 9 er relevante for å besvare oppgavens hovedproblemstilling, vil arbeidsmiljølovens forarbeider, herunder NOU 2004:5<sup>17</sup> og Ot.prp.nr.49,<sup>18</sup> bli brukt til å tolke lovbestemmelsene.

### 2.2.4 Rettspraksis

Personopplysningsloven § 11 og § 8 inneholder skjønnsmessige vurderinger. Rettspraksis vil derfor være en relevant rettskilde da de gir føringer for hvilke momenter som skal vektlegges i disse vurderingene. Rt. 2013 s. 143 er svært sentral i oppgaven, da den nettopp behandler arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger. Dette er den første og hittil eneste høyesterettsavgjørelsen som foretar en grundig behandling av bestemmelsene i personopplysningsloven. I

---

<sup>17</sup> NOU 2004:5: Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

<sup>18</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

tillegg er det to avgjørelser fra lagmannsretten som er av interesse. Rettspraksis vil bli trukket inn der det er relevant.<sup>19</sup>

### 2.2.5 Forvaltningspraksis

Det følger av pol. § 42 at Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan som er underordnet Kongen og departementet. Generelt kan en si at Datatilsynets hovedoppgave er å medvirke til at den enkeltes personvern ikke blir krenket gjennom bruk av personopplysninger. Det er først og fremst Datatilsynets anbefalinger som vil bli benyttet i denne oppgaven.

Datatilsynets avgjørelser kan påklages til Personvernemnda, jfr. § 42 siste ledd. Personvernemnda er på samme måte som Datatilsynet et uavhengig organ, jfr. § 43 første ledd.

Etter alminnelig rettskildelære er ikke domstolene direkte bundet av forvaltningspraksis.<sup>20</sup>

Likevel vil vedtak fra Personvernemnda tillegges en viss vekt da dette er et organ som er særlig kyndig innenfor personvernretten. Lite rettspraksis på rettsområdet bidrar også til at vedtak fra Personvernemnda får en større rettskildemessig vekt enn det som er normalt for nemndsavgjørelser.

### 2.2.6 Reelle hensyn

Reelle hensyn som en selvstendig rettskildefaktor, vil ikke være av nevneverdig interesse ved besvarelse av oppgavens problemstillinger. Årsaken til dette er at de relevante lovbestemmelsene krever at man må foreta en interesseavveining mellom arbeidsgivers rett til å kontrollere sine ansatte og de ansattes rett til personvern, for å drøfte om de skjønnsmessige vilkårene er oppfylt. Reelle hensyn er med andre ord innbakt i lovens ordlyd. Det vil derfor være lite rom for reelle hensyn som egen rettskildefaktor ved fastleggelse av rettsregelen.

## 2.3 Internasjonale kilder

### 2.3.1 Personverndirektivet

Personopplysningsloven gjennomfører personverndirektivet 95/46/EF som ble inntatt i EØS-avtalen. Pol. § 11 og § 8 bygger på direktivets art. 6 og 7. Hva som må anses for å være rettsreglene i art. 6 og 7 etter EU-retten er da relevant for tolkningen av pol. § 11 og § 8, da det presumeres at personopplysningsloven er i overensstemmelse med personverndirektivet, jfr. presumsjonsprinsippet.

---

<sup>19</sup> Register over rettspraksis er inntatt i punkt 9.

<sup>20</sup> Eckhoff (2001) s. 233.

Det følger av forarbeidene til personopplysningsloven, at 95/46/EF er et rammedirektiv. Det vil si at medlemslandene har adgang til å fastsette høyere standarder for personvern enn det som følger av direktivet.<sup>21</sup> Dette betyr at pol. § 11 og § 8 kan gi et sterkere vern enn det som følger av direktivets art. 6 og art. 7.

### 2.3.2 Personvernprinsipper

Flere grunnleggende prinsipper for behandling av personopplysninger kan utledes fra Europaråtskonvensjonen og personverndirektivet. Det er tale om sterke normative utgangspunkter som kan sies å oppsummere gjeldende rett innenfor personvern i Europa. Ett av disse prinsippene er formålsbestemthet.<sup>22</sup> Arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger må derfor tolkes i lys av dette prinsippet.

### 2.3.3 Rettspraksis fra EU-domstolen

Det følger av EØS-avtalen art. 6 at personvernloven skal fortolkes i samsvar med de relevante rettsavgjørelser fra EU-domstolen. Et søk på EUR-Lex<sup>23</sup> gav treff på åtte avgjørelser som behandlet enten artikkel 6 eller artikkel 7. Av disse er det tre avgjørelser som kan være av interesse for oppgaven. Avgjørelsene vil bli trukket inn der de er relevante.

### 2.3.4 Artikkel 29-gruppen

Det er opprettet en egen arbeidsgruppe for personvern i forbindelse med behandling av personopplysninger etter personverndirektivets artikkel 29.<sup>24</sup> Arbeidsgruppen blir omtalt som Artikkel 29-gruppen i denne oppgaven. Litt forenklet kan en si at arbeidsgruppen skal bidra til en ensartet anvendelse av personvern i EU.<sup>25</sup> Gruppen kan på eget initiativ fremlegge anbefalinger om ethvert spørsmål om personvern i forbindelse med behandling av personopplysninger i EU.<sup>26</sup> Oppgaven benytter flere av disse anbefalingene, da de gir en god oversikt over hvordan art. 6 og art. 7 skal forstås i EU-retten.

Hvilken vekt disse anbefalingene skal tillegges er noe usikkert. Dette er et organ som har stor kompetanse i personvern, men dets uttalelser er ikke bindende og det er ikke alltid gruppen får gehør for sine synspunkter.<sup>27</sup> Deres rolle kan på mange måter sammenlignes med Datatilsynet, men i motsetning til Datatilsynet tar ikke Artikkel 29-gruppen stilling til konkrete en-

---

<sup>21</sup> NOU:1997:19 s. 38.

<sup>22</sup> Schartum (2011) s. 100.

<sup>23</sup> EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31995L0046&qid=1427096665881>, (sitert 23.04.15).

<sup>24</sup> Article 29 Data Protection Working Party.

<sup>25</sup> Art. 30 in fine.

<sup>26</sup> Art. 30 (3).

<sup>27</sup> Kvam (2014a) s. 295.

keltsaker. Den har kun kompetanse til å ta stilling til generelle rettsspørsmål, jfr. personvern-direktivets art. 30. En kan trolig anse deres uttalelser og anbefalinger som juridisk litteratur, eller som en form for offisielle for-/etterarbeider.<sup>28</sup>

## 2.4 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Som nevnt gir ikke personopplysningsloven spesielle regler som regulerer behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Derfor må arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven ses i sammenheng.

Det følger av aml. § 9-1 annet ledd at personopplysningsloven gjelder for arbeidsgiverens behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak. En kan dermed si at aml. kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak, mens personopplysningsloven regulerer hvordan arbeidsgiveren kan behandle personopplysningene han mottar fra kontrolltiltaket.

Videre følger det av forarbeidene at *«det er mye som taler for at de arbeidsrettslige regler og personopplysningslovens vilkår vil kunne fortolkes og praktiseres i lys av hverandre. Dette ikke minst fordi de arbeidsrettslige prinsipper, som foreslås kodifisert, langt på vei må sies å inneholde de samme personvernnormer som personopplysningsloven bygger på.»*<sup>29</sup>

Det er også likhetstrekk mellom vilkårene i aml. § 9-1 (1) og pol. § 8 bokstav f. Vilrårene består i stor grad av samme vurderinger. En slik sammenligning har også støtte i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, hvor det står at det er mye som taler for at vilrårene i pol. § 8 bokstav f vil være oppfylt dersom vilrårene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede etter aml. § 9-1 (1).<sup>30</sup>

Rettspraksis<sup>31</sup> støtter også opp om at arbeidsmiljølovens kapittel 9 og forarbeidene tilknyttet til disse, bør benyttes ved tolkning av personopplysningslovens bestemmelser.

I Avfallsservice-dommen la Høyesterett vekt på om Avfallsservice AS hadde etterlevd pliktene etter aml. § 9-2 i vurderingen av om pol. § 11 første ledd bokstav c var oppfylt. Høyesterett begrunnet sin bruk av aml. § 9-2 i premiss 62:

---

<sup>28</sup> Helmersen (2015).

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145-146.

<sup>30</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 146.

<sup>31</sup> Rt. 2013 s. 143 og LH-2011-155315.

*«§ 9-2 knytter seg ikke direkte til personopplysningsloven, og som det påpekes i Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. side 314, regnes bestemmelsen som en ordensforskrift. Bestemmelsen er imidlertid et resultat av lovgivers avveining av arbeidsgivers behov for kontrolltiltak og arbeidstakers personverninteresser. Den manglende etterlevelse av bestemmelsen må derfor tillegges vekt i vurderingen av ulempene A er påført.»*

En må derfor konkludere med at aml. § 9-1, § 9-2 og forarbeidene tilknyttet disse bestemmelsene er relevante ved tolkning av pol. § 8 og § 11 første ledd bokstav c, og oppgaven vil derfor benytte seg av disse som rettskilder.

### 3 Utviklingen av personvernretten

Dette avsnittet skal gi en oversikt over hvordan personvernretten har utviklet seg innenfor Europa og Norge. Fokuset skal være på hvordan kravet om formålsbestemthet har vokst frem til å bli et sentralt prinsipp ved behandling av personopplysninger. Dette har betydning for oppgavens hovedproblemstilling, da dette er bakteppet for vilkårene som regulerer arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger etter gjeldende rett.

Personvern som en rettighet ble ansett for å være en realitet da dette ble konvensjonsfestet i EMK i 1950. I den norske oversettelsen av konvensjonens artikkel 8 nr. 1 heter det:

*«Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.»*

Den europeiske menneskerettsdomstol har tolket denne artikkelen dynamisk. Blant annet har domstolen tolket bestemmelsen til at retten til privatliv omfatter en rett til å være i fred når det gjelder private forhold.<sup>32</sup> Retten til privatliv har videre blitt tolket til å omfatte beskyttelse av personopplysninger. Særlig *Copland v. the United Kingdom* kan nevnes her. Saken gjaldt overvåkning av en ansatts bruk av telefon, e-post og internett for å kontrollere om den ansatte brukte universitetets fasiliteter til personlig bruk. EMD fant at det forelå brudd på retten til respekt for privatliv.<sup>33</sup> Av dette kan man også utlede at retten til privatliv også omfatter privatliv på arbeidsplassen.

I artikkelen ligger det i første rekke et vern mot inngrep fra myndighetenes side, men staten har også en plikt til å sikre denne rettigheten.<sup>34</sup> Ethvert inngrep i privatlivet må oppfylle artikkelens vilkår om at inngrepet skal være i «samsvar med lov» og være «nødvendig» ut fra et av formålene som er listet opp i EMK art. 8 nr. 2.

Idéen om at et inngrep i privatlivet må ha hjemmel i lov og være nødvendig for å oppnå gitte formål, er selve fundamentet til regelverket om behandling av personopplysninger.<sup>35</sup>

Europaråtskonvensjonen ble underskrevet i 1981, og innebar at behandling av personopplysninger måtte skje etter et spesifisert legitimt formål, og at denne behandlingen måtte ha hjemmel i lov.<sup>36</sup> Dette kom til uttrykk i konvensjonens artikkel 5, som viste til grunnprinsip-

---

<sup>32</sup> Møse (2010) note 69.

<sup>33</sup> EMD *Copland v. the United Kingdom* nr. 62617/00.

<sup>34</sup> Møse (2010) note 68.

<sup>35</sup> Artikkel 29 gruppen (2013) s. 7.

<sup>36</sup> Artikkel 29 gruppen (2013) s. 7.



pene innenfor personvernretten. Behandlingen måtte blant annet være lovlig, rettferdig og forholdsmessig. Artikkelen stilte også krav om at behandlingen måtte være formålsbestemt og at opplysningene ikke kunne brukes til et annet formål som ble ansett for å være uforenelig med det bestemte formålet.<sup>37</sup> Prinsippet om formålsbestemthet (finalitetsprinsippet) ble dermed introdusert som et krav for behandling av personopplysninger.

Parallelt med Europarådskonvensjonen, utarbeidet OECD<sup>38</sup> retningslinjer for bruk av personopplysninger.<sup>39</sup> Retningslinjene bygde på mange av de samme prinsippene som i Europarådskonvensjonen. Også her var et av prinsippene «Purpose Specification». Men retningslinjene hadde to unntak til kravet om formålsbestemthet; ved samtykke av den registrerte eller ved lovhjemmel.<sup>40</sup>

Personverndirektivet 95/46/EF ble vedtatt i 1995. Direktivet bygde på Europarådskonvensjonen og retningslinjene fra OECD. Bakgrunnen for dette direktivet, var mangel på personvernlovgivning og ratifisering av Europarådskonvensjonen hos flere land i Europa. Man så at dette kunne skape problemer for fri flyt av persondata mellom landene. Formålet med direktivet var å skape et grunnlag for lik regulering av personvernet i EU/EØS området.<sup>41</sup>

Direktivet erkjente formålsbestemthetsprinsippet som ble introdusert i Europarådskonvensjonen. I den danske oversettelsen av direktivet heter det i art. 6 (1) b:

*«Medlemsstatene fastsetter bestemmelser om, at personopplysninger [...] b) skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål, samt at senere behandling heraf ikke må være uforenelig med disse formål; [...]»*

I Norge regulerte personregisterloven<sup>42</sup> personvernretten. Den var gjeldende fra 1980, og ble ansett for å være i overensstemmelse med Europarådskonvensjonen som ble ratifisert av Norge i 1984.<sup>43</sup> Personregisterloven ble erstattet med personopplysningsloven i 2000. Den nye lovgivningen var et resultat av endringene i personlovgivningen fra personverndirektivet. Anvendelsesområdet gikk fra kun å regulere personregister til å gjelde behandling av personopplysninger. Det var særlig den teknologiske utviklingen som gjorde det hensiktsmessig å

---

<sup>37</sup> Artikkel 29 gruppen (2013) s. 8.

<sup>38</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development.

<sup>39</sup> OECD Guidelines on the Protection of privacy and Transborder Flows of Personal Data.

<sup>40</sup> OECD Guidelines (1980) Part Two nr. 9 og 10.

<sup>41</sup> Johansen (2001) s. 49.

<sup>42</sup> Lov om personregistre m.m. av 9. juni 1978 nr. 47.

<sup>43</sup> Johansen (2001) s. 48.

utvide anvendelsesområdet, da det ble stadig enklere å finne frem til personopplysninger uten at de var lagret systematisk (i register).<sup>44</sup>

Direktivets art. 6 (1) b ble gjennomført i pol. § 11. Kravet om formålsbestemthet finner vi i § 11 første ledd bokstav b og c.

Prinsippet om formålsbestemthet ble i norsk rett fremhevet i Rt. 2013 s. 143. I premiss 47 ble det uttalt:

*«Bestemmelsen gir uttrykk for et formålsprinsipp – også omtalt som finalité-prinsippet – som innebærer at innsamling av opplysninger skal skje til uttrykkelig angitte og saklige formål, og at senere behandling ikke må være uforenelig med disse formål. Dette prinsippet, som er nedfelt i artikkel 6 første ledd bokstav b i nevnte direktiv 95/46/EF, regnes internasjonalt som et fundamentalt og viktig prinsipp på personopplysningsretens område [...]»*

Denne dommen innskjerpet betydningen av dette prinsippet for arbeidsgiveres sekundærbehandling av personopplysninger. Avfallsservice-dommen blir fortløpende behandlet i oppgaven.

Den siste utviklingen innenfor personvern, er at retten til personvern og personopplysninger generelt har blitt grunnlovfestet i Grl. § 102.

---

<sup>44</sup> Ot. prp.nr. 92 (1998-1999) s. 24.

## **4 Vilkår for arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger**

### **4.1 Innledning**

For å ta stilling til i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger, må det gis en redegjørelse for lovbestemmelsene som setter rammene for behandling av personopplysninger.

Utgangspunktet i personvernretten er at den enkelte har rett til beskyttelse av sine personopplysninger, jfr. GrL § 102 og EMK art. 8. Av den grunn kan behandling av andres personopplysninger bare tillates hvis det er i samsvar med personopplysningsloven.

Gjenbruk av personopplysninger er «behandling» av personopplysninger etter pol. § 2 nr. 2. Det innebærer at gjenbruk av personopplysninger må oppfylle de generelle vilkårene loven setter for behandling av personopplysninger. Disse vilkårene følger av § 8 og § 11.

Pol. § 8 stiller vilkår for å behandle personopplysninger. Bestemmelsen angir vilkår for *når* (rettsgrunnlag) behandling av personopplysninger kan finne sted. Dette kan skje ved samtykke fra den registrerte, når det er fastsatt i lov eller når behandlingen er nødvendig for å oppnå legitime formål som er uttømmende listet opp i § 8 bokstav a-f. Det er særlig § 8 bokstav f som er det praktiske rettsgrunnlaget for arbeidsgivers gjenbruk. Vilråene som følger av denne bestemmelsen vil bli behandlet i punkt 4.5.

Hva som er «grunnkrav til behandling av personopplysninger» følger av § 11. Dette er kumulative vilkår som retter seg mot den behandlingsansvarlige, og gir påbud om *hvordan* personopplysningene skal behandles. Paragraf 11 første ledd bokstav c retter seg særlig mot gjenbruk av personopplysninger. Bestemmelsen forbyr gjenbruk av personopplysninger til uforenlige formål. Oppgaven vil derfor gi en grundig redegjørelse for hva som ligger i dette uforenlighetskravet. Vilråene i § 11 første ledd bokstav c vil bli behandlet i punkt 4.4.

Hva som er forholdet mellom § 11 første ledd bokstav c og § 8 kan fremstå som noe uklart. Dette spørsmålet har vært oppe i Høyesterett (Avfallsservice-dommen) og det var dissens på dette konkrete spørsmålet. Hvilken lovforståelse som blir lagt til grunn, har betydning for om arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger selv om ikke vilråene i § 11 første ledd bokstav c er oppfylt. Denne relasjonen vil bli redegjort for i punkt 4.6. Lovforståelsen som blir lagt til grunn i Avfallsservice-saken er avgjørende for oppgavens hovedproblemstilling.

Det er ikke bare lovbestemmelser som setter rammer for arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger. Prinsippet om formålsbestemthet setter generelle skranker for arbeidsgiverens behandling av personopplysninger. I punkt 4.3 fremstiller oppgaven disse skrankene.

Oppgavens hoveddel vil først gi noen generelle betraktninger rundt behandling av personopplysninger i punkt 4.2, da dette vil gi en bedre forståelse over hvilke momenter som er gjennomgående ved behandling av personopplysninger. Dernest vil skrankene som følge av prinsippet om formålsbestemthet bli gjennomgått. Videre vil vilkårene i § 11 første ledd bokstav c og § 8 redegjort for. Til slutt vil relasjonen mellom disse bestemmelsene bli behandlet.

## **4.2 Betraktninger rundt behandling av personopplysninger**

Ut i fra personopplysningslovens systematikk og vilkårene den setter for behandling av personopplysninger, kan man helt generelt si at det er tre momenter som er gjennomgående ved vurdering om arbeidsgiver har adgang til å behandle personopplysninger.

Det første momentet er arten av personopplysningene. Er opplysningene av privat og sensitiv art, eller er det ordinære opplysninger tilknyttet arbeidstakerens arbeid? For eksempel gir personopplysningsloven særskilt regulering ved behandling av sensitive personopplysninger etter pol. § 9. Videre har arten av opplysningene betydning for uforenlighetskravet i § 11 første ledd bokstav c, og interesseavveiningen i § 8 bokstav f. Dette vil bli redegjort for i punkt 4.4.2 og 4.5.4.2.

Det andre momentet er å se på hvilket formål personopplysningene skal brukes til. Formålet har for det første betydning for rettsgrunnlaget for behandling av personopplysninger etter § 8 bokstav a-f. For det andre setter formålet skranker for behandling av personopplysninger etter kravet om formålsbestemthet og senere behandling etter pol. § 11 første ledd bokstav c. Dette vil bli belyst i punkt 4.3 og 4.4. For det tredje, vil formålet ha noe å si for saksbehandlingsreglene som bør benyttes ved innsamling av personopplysninger. Det vil for eksempel kreves mer inngående drøftelser med de ansatte hvis hensikten er å bruke opplysningene til å kontrollere de ansatte enn til å bedre administrasjonen.

Det tredje momentet arbeidsgiveren må vurdere er hvor inngripende behandlingen er for den ansatte ut i fra behandlingsformålet og personopplysningens art. En for inngripende behandling kan stride med lovens formål om å ivareta personlig integritet, jfr. § 1. Generelt kan en si at jo mer inngripende behandlingen er for den ansatte, jo strengere krav stilles det til saksbehandlingsreglene, herunder arbeidsgivers informasjons- og drøftelsesplikt som følger av pol. kapittel 3. Hvis det er tale om behandling av opplysninger til kontrollformål vil et moment være om arbeidsgiver har oppfylt pliktene sine etter aml. § 9-2. Dette vil bli illustrert i 4.5.4.2.

## **4.3 Formålsbestemthet**

Flere grunnleggende prinsipper for behandling av personopplysninger kan utledes fra de internasjonale instrumentene om personvern, som for eksempel Europarådskonvensjonen, OECD retningslinjer og personverndirektivet.

Med «prinsipp» siktes det her til grunnleggende rettslige normer om personvern, det vil si sterke normative utgangspunkter i personvernretten.<sup>45</sup>

Om vekten av disse prinsippene, uttaler Schartum på side 100:

*«Prinsippene får likevel ikke alltid like stort gjennomslag. Det kan derfor tenkes unntak som gir andre resultater enn prinsippet uttrykker i rendyrket form. Unntak fra prinsippene vil imidlertid normalt kreve sterke begrunnelser.»*

Ut i fra dette kan det sluttet at prinsippene ikke er absolutte, men at de normalt vil ha stort gjennomslag.

Disse grunnprinsippene oppsummerer kjernen i eksisterende rettsregler om personvern, spesielt innenfor Europa.

Et av disse grunnprinsippene er kravet om formålsbestemthet – også omtalt som formålsprinsippet og finalitetsprinsippet. Utviklingen og bakgrunnen for dette prinsippet har blitt drøftet i punkt 3. Spørsmålet her er hvilken betydning krav om formålsbestemthet har for behandling av personopplysninger.

Dette prinsippet setter to skranker for behandling av personopplysninger. For det første følger det av personverndirektivet art. 6 (1) b, at personopplysninger bare skal innsamles til «uttrykkelig angivne og legitime formål». Ut i fra ordlyden må kravet om at formålet skal være «uttrykkelig angivne» innebære at det er tale om et bestemt formål som er klart og tydelig. Det skal ikke være tvil om hvilket formål opplysningen behandles til. Artikkel 29-gruppen påpeker at dette også innebærer at den behandlingsansvarlige ikke skal samle inn opplysninger som ikke er nødvendige og relevante for det bestemte formålet,<sup>46</sup> jfr. art. 6 (1) c. Videre må formålet være legitimt. Formålene som er listet opp i art. 7 (tilsvarende pol. § 8) anses for å være legitime, men også andre formål som er i samsvar med andre regelverk og normer, oppfyller dette kravet.<sup>47</sup>

Denne skranken finner vi igjen i pol. § 11 første ledd bokstav b, hvor det heter at personopplysningene som behandles «bare nyttes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i

---

<sup>45</sup> Schartum (2011) s. 100.

<sup>46</sup> Artikkel 29-gruppen (2013) s. 15.

<sup>47</sup> Artikkel 29-gruppen (2013) s. 19 og 20.

den behandlingsansvarliges virksomhet». Og videre i bokstav d at personopplysningene som behandles «er tilstrekkelige og relevante for formålet med behandlingen».

Det følger av forarbeidene at departementet finner det som selvsagt at formålet med behandlingen må være lovlig, og at de ikke fant det nødvendig å presisere dette i lovteksten.<sup>48</sup> Lovgi-ver har heller valgt å presisere at legitime formål kan være formål som er «saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet». Det kan stilles spørsmål om den norske gjennomføringen gir et større spillerom enn det som følger av direktivet.

Da dette er krav som stilles til innsamlingen av personopplysninger, vil ikke dette behandles videre i denne avhandlingen. Problemstillingen forutsetter at personopplysningene allerede er innsamlet.

For det andre, krever finalitetsprinsippet at «senere behandling heraf ikke må være uforenelig med disse formål», jfr. personverndirektivet art. 6 (1) b. Fra ordlyden kan man slutte at det må være tale om behandling av opplysninger til forskjellige formål. Det må også antas at det skal gis noe mer fleksibilitet ved at det er valgt «ikke uforenlig» istedenfor at formålene må være «forenlig». Om dette er noe som gis utslag i praksis, er det vanskelig å si noe om, da man bruker forenlig og ikke uforenlig om hverandre.

Dette er den andre skranken som er gjennomført i pol. § 11 bokstav c. Denne skranken som finalitetsprinsippet setter for videre behandling av personopplysninger (ufravikelighetskravet), skal drøftes grundig i punkt 4.3.

Selv om skrankene er forskjellige, er de avhengig av hverandre. Et eksempel er hvis arbeidsgiver angir et vidt og vagt formål for innhenting av personopplysninger. Det blir da vanskelig å vurdere om bruk til senere formål er «uforenlig» med det vide formålet. Et annet eksempel er hvis arbeidsgiver angir mange formål ved innsamlingen av personopplysninger, for å «sikre» at han kan gjenbruke personopplysningene til senere anledninger. Forutsetningen for at ufravikelighetskravet skal være en reell skranke for gjenbruk av personopplysninger, er at det stilles krav til angivelsen av formålet bak innsamlingen av personopplysningene, og at opplysningene er relevante for dette formålet.

En kan konkludere med at prinsippet om formålsbestemthet setter to skranker for behandling av personopplysninger. Det må gis uttrykkelige og angitte formål for behandling av personopplysningene, og personopplysningene kan ikke behandles til senere formål som er uforenli-

---

<sup>48</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114.

ge med disse. Dette er skranker som gjelder i norsk rett, da personopplysningsloven bygger på finalitetsprinsippet.

#### **4.4 Pol. § 11 første ledd bokstav c**

Paragraf 11 første ledd bokstav c, regulerer gjenbruk av personopplysninger. Bestemmelsen er som nevnt en gjennomføring av personverndirektivet art. 6 (1) b, og gir uttrykk for prinsippet om formålsbestemthet.

Bestemmelsen lyder:

*«Den behandlingsansvarlige skal sørge for at personopplysningene som behandles [...] c) ikke brukes senere til formål som er uforenelig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker»*

For å ta stilling til i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger, må det ut fra lovens ordlyd først reises spørsmål om det er tale om forskjellige formål. Deretter er spørsmålet om disse formålene er uforenlige. Avhengig av om formålene er uforenlige, må det da stilles et spørsmål om den registrerte har gitt et samtykke til et slikt gjenbruk av personopplysninger.

##### **4.4.1 Forskjellige formål**

Spørsmålet er om behandlingen av personopplysningene skal benyttes til et annet formål enn det opprinnelige formålet med innsamlingen. Formulert på en annen måte; foreligger det forskjellige behandlingsformål?

Formålet med behandlingen må være uttrykkelig angitt, jfr. § 11 første ledd bokstav b. Dette kravet gjelder også til det nye formålet med behandlingen av personopplysningene. Utgangspunktet blir da å definere hva slags karakter/art formålene har og sammenligne de med hverandre. Ligger formålene nært opp til hverandre?

Om det var tale om forskjellige formål, var et av spørsmålene i Avfallsservice-dommen. Avfallsservice AS hevdet at bruk av e-loggene til å kontrollere timelistene ikke skilte seg nevneverdig fra det opprinnelige formålet som var administrasjon og drift av selskapets oppgaver, herunder å innarbeide arbeidsplaner, samt kartlegge og normere tidsforbruk på rutene.

Om dette uttalte Høyesterett i premiss 55:

*«Det kan nok hevdes at det er et visst slektskap mellom å utarbeide arbeidsplaner og kartlegge og normere tidsforbruk på rutene på den ene side og på den annen side kon-*

*troll med at arbeidet blir utført tilfredsstillende. Her dreier det seg imidlertid om kontroll av en arbeidstaker i den hensikt å avdekke mulige konkrete brudd på vedkommendes arbeidsplikter. Jeg kan vanskelig se annet enn at dette klart var et annet formål enn det opprinnelige.»*

Av dette kan det utledes at formål som er til for å kontrollere ansatte, som hovedregel er et annet formål enn administrasjon og drift av selskaper.

Dette spørsmålet er lite behandlet i forarbeidene, praksis og litteratur, da det som regel ikke byr på store problemer å fastsette om det foreligger forskjellige formål. Utfordringen ligger i å fastsette om disse formålene er uforenlige.

#### 4.4.2 Uforenlighetskravet

Problemstillingen er her hva som ligger i uforenlighetskravet, herunder hvilke momenter som skal vektlegges for å fastslå om et senere behandlingsformål er uforenlig med det opprinnelige formålet, jfr. § 11 første ledd bokstav c.

Ordlyden i bestemmelsen sier lite om hva som ligger i uforenlighetskravet. I forarbeidene heter det:

*«Hvor mye som skal til før det nye behandlingsformålet er uforenlig med det opprinnelige formålet for innsamlingen av opplysningene, kan ikke reguleres uttømmende i loven. Spørsmålet må vurderes konkret og individuelt. Sentrale momenter i vurderingen vil være om bruk av opplysningene innebærer ulemper for den registrerte, om bruken skiller seg sterkt fra den som lå til grunn for innsamlingen, eller om bruken stiller strengere krav til datakvalitet enn det opprinnelige innsamlingsformålet. Et eksempel på formål som ofte vil være uforenlig med innsamlingsformålet, er bruk av opplysningene til kontrollformål, særlig når kontrollen ikke er en naturlig del av den virksomheten den behandlingsansvarlige driver, eller når ubehaget for den registrerte ikke står i et rimelig forhold til fordelene kontrolløren oppnår.»*<sup>49</sup>

Forarbeidene gir med dette noen føringer på hvordan en skal forstå uforenlighetskravet. Av forarbeidene kan man utlede at arbeidsgiveren alltid må foreta en konkret og individuell vurdering for å fastslå om det nye behandlingsformålet er uforenlig med det opprinnelige formålet. Momentene som er nevnt i forarbeidene vil da være sentrale for vurderingen. I tillegg kan

---

<sup>49</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113.



man utlede en hovedregel om at senere bruk av opplysningene til kontrollformål, som regel vil være uforenlig med det opprinnelige formålet.

I Rt. 2013 s. 143, var et av spørsmålene om sammenstillingen av e-loggene og timelistene var «uforenlig» med det opprinnelige administrasjonsformålet. Høyesterett foretok en konkret og skjønnsmessig vurdering av momentene som blir nevnt i forarbeidene. Høyesterett drøftet særlig momentet om den nye bruken innebar ulemper for den registrerte.

Høyesterett fastslo først at sammenstillingen utvilsomt innebar en ulempe for sjåføren i den forstand at sammenstillingen var sterkt medvirkende til at sjåføren ble sagt opp. Men her presiserte Høyesterett at vurderingen om det foreligger en ulempe må *«imidlertid i hovedsak begrenses til om bruken av opplysningene etter sin art ellers medførte ulemper for ham»*.<sup>50</sup>

I vurderingen om den nye bruken medførte ulemper for sjåføren, så Høyesterett på om personopplysningene var knyttet til hans arbeidsoppgaver eller om det dreide seg om informasjon av privat eller personlig karakter. Høyesterett la også til grunn at ledelsen ikke systematisk kontrollerte timelistene med e-loggene, men at den kontrollen som ble utført var utløst av konkrete mistanker.<sup>51</sup>

Videre vektla Høyesterett *«om gjenbruken av opplysningene lå innenfor hans rimelige forventninger om hva opplysningene kunne brukes til. Dette beror i hovedsak på hvilken informasjon som ble gitt om systemet i forkant av det ble innført»*.<sup>52</sup>

Ut i fra hensynet til tillit i arbeidsforholdet, mente Høyesterett at utgangspunktet for denne vurderingen er at en arbeidstaker bare kan forvente at personopplysninger brukes til kontrollformål dersom det er gjort uttrykkelig oppmerksom på det på forhånd. I tillegg så Høyesterett hen til om Avfallsservice AS hadde oppfylt informasjons- og drøftelsesplikten som gjelder etter arbeidsmiljøloven ved iverksettelse av kontrolltiltaket.

Etter at Høyesterett hadde konkludert med at det samlet sett var rimelig å anta at gjenbruken av personopplysningene hadde medført ulempe for sjåføren, avveide Høyesterett i premiss 66 om ubehaget for sjåføren stod i et rimelig forhold til fordelene for Avfallsservice AS. Til slutt kom Høyesterett frem til:

---

<sup>50</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 56.

<sup>51</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 58 og 59.

<sup>52</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 60.

*«[...]at det ikke er helt klart at Avfallsservice AS brukte personopplysningene til et formål som var uforenlig med det opprinnelige formålet, jf. § 11 første ledd bokstav c. Etter min mening trekker imidlertid de nevnte momenter samlet sett i retning av at den nye bruken ikke kunne forankres i bestemmelsen. Jeg legger særlig vekt på at kontrollformålet skiller seg markert fra det opprinnelige formålet.»<sup>53</sup>*

Sitatet gir uttrykk for at Høyesterett kom frem til dette resultatet under tvil. Det kan reise et spørsmål om Høyesterett gav formålsprinsippet gjennomslag under tvil. Det ville vist betydningen av et slikt grunnleggende prinsipp i personvernretten. Imidlertid fremkommer dette ikke direkte av førstvoterendes premisser. Inntrykket er at formålsprinsippet var avgjørende ved fastleggelse av lovforståelsen, men ikke var avgjørende for selve resultatet. Det skal likevel ikke utelukkes at formålsprinsippets gjennomslag var en årsak til at Høyesterett valgte dette resultatet.

Av Høyesteretts vurdering kan man slutte at hvert enkelt tilfelle må vurderes konkret og skjønnsmessig. Høyesterett penslet ut hva som ligger i momentet om den nye bruken innebærer ulemper for den registrerte. I arbeidsforhold er utgangspunktet at en arbeidstaker bare kan forvente at personopplysninger brukes til kontrollformål dersom arbeidstakeren har blitt gjort uttrykkelig oppmerksom på dette. Høyesteretts vektlegging av at det var tale om et kontrollformål som skilte seg ut fra det opprinnelige innsamlingsformålet, styrker hovedregelen som en kan utlede fra forarbeidene.

Annenvoterende sluttet seg til førstvoterendes resultat om at formålet i den nye behandlingen var uforenlig med det opprinnelige.<sup>54</sup> Høyesteretts behandling av uforenelighetskravet ble dermed avsagt av en enstemmig Høyesterett i avdeling. Momentene Høyesterett listet opp har senere blitt lagt til grunn i rettspraksis.<sup>55</sup> Dette taler for at momentene som ble lagt til grunn i Avfallsservice-dommen er av prejudikatverdi.

Hva som ligger i uforenelighetskravet har også blitt drøftet i den juridiske litteraturen. Schartum mener at et nytt formål som regel ikke vil være uforenlig med det opprinnelige formålet, dersom det nye formålet ligger innenfor de registrertes rimelige forventninger om hva opplysningenes ville kunne brukes til. Dette vil antageligvis være tilfellet når det nye formålet fremmer samme type interesse som det opprinnelige formålet, eller skaper den samme type virkning for de registrerte. Dersom den behandlingsansvarlige derimot samler inn opplysninger for å kunne gi de registrerte fordeler, men senere bruker opplysningene på en

---

<sup>53</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 67.

<sup>54</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 100.

<sup>55</sup> LB-2013-6927-1 s. 9.

måte som er til ulempe for de registrerte, vil dette ikke være i samsvar med kravene til endret formål i § 11 første ledd bokstav c.<sup>56</sup>

Dette peker i samme retning som forarbeidene og Rt. 2013 s. 143, og fremhever viktigheten av momentet om at det nye behandlingsformålet må ligge innenfor den registrertes rimelige forventninger.

Artikkel 29-gruppen har på bakgrunn av en fragmentert praksis blant EU/EØS sine medlemsland, utarbeidet en anbefaling for hvordan man skal behandle uforenlighetskravet i personverndirektivet art. 6 (1) b. I anbefalingens sammendrag<sup>57</sup> står det:

*«A substantive compatibility assessment requires an assessment of all relevant circumstances. In particular, account should be taken of the following key factors:*

- the relationship between the purposes for which the personal data have been collected and the purpose of further processing;*
- the context in which the personal data have been collected and the reasonable expectations of the data subjects as to their further use;*
- the nature of the personal data and the impact of the further processing on the data subjects;*
- the safeguards adopted by the controller to ensure fair processing and to prevent any undue impact on the data subjects.»*

Momentene som Artikkel 29-gruppen lister opp, er på mange måter sammenfallende med momentene som Høyesterett la til grunn i Rt. 2013 s. 143. Kvam behandler artikkel 29-gruppens anbefaling i sin avhandling. Han mener at anbefalingen gir et ganske klart inntrykk av at det viktigste er å forhindre at personopplysninger behandles til formål som den registrerte finner å være overraskende, upassende eller ellers har innvendinger mot.<sup>58</sup>

Det er ikke sikkert at Artikkel 29-gruppens anbefaling gir uttrykk for hva som er gjeldende rett.<sup>59</sup> Men anbefalingen styrker Høyesteretts argumentasjonsverdi, da momentene som ble lagt til grunn i anbefalingen synes å være i harmoni med momentene som ble anvendt i Rt. 2013 s. 143.

---

<sup>56</sup> Schartum (2011) s. 167-168.

<sup>57</sup> Artikkel 29-gruppen (2013) s. 3.

<sup>58</sup> Kvam (2014) s. 294.

<sup>59</sup> Kvam (2014) s. 295.

En kan dermed konkludere med at det må foretas en konkret og individuell vurdering av en rekke momenter, når man skal fastslå om formålene er uforenlige. De viktigste momentene er om gjenbruken av personopplysningen innebærer en ulempe for den registrerte, herunder om den registrerte har rimelige forventninger om hva opplysningene kan brukes til, og om det nye formålet skiller seg markert fra det opprinnelige formålet.

#### 4.4.3 Samtykke fra den registrerte

Senere behandling av personopplysninger som er uforenlig med det opprinnelige behandlingsformålet er ikke lovlig uten den registrertes «samtykke», jfr. pol. § 11 første ledd bokstav c. Med andre ord, den behandlingsansvarlige kan sekundærbehandle personopplysninger hvis den registrerte samtykker.

Hvis arbeidsgiver innhenter samtykke fra den ansatte, må dette samtykket anses for å være et selvstendig grunnlag for gjenbruk av personopplysninger.<sup>60</sup>

Imidlertid kan innhenting av samtykke fra arbeidstaker være problematisk. Det vises til oppgavens punkt 4.5.2 for en grundig redegjørelse for arbeidsgivers bruk av samtykke som rettsgrunnlag for sekundærbehandlingen.

#### 4.4.4 Øvrige vilkår

Paragraf 11 første ledd bokstav a til e, er som nevnt kumulative vilkår. Hvis gjenbruken av personopplysningene oppfyller ufravikelighetskravet, må de øvrige vilkårene i bestemmelsen også være oppfylt for at personopplysningsbehandlingen skal være lovlig.

Det vil si at personopplysningene som skal gjenbrukes bare må nyttes til bestemte formål, at opplysningene er adekvate for formålet med gjenbruken, at opplysningene er korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lengre enn det som er nødvendig ut fra formålet, jfr. bokstav b, d og e.

Videre følger det av § 11 første ledd bokstav a at den behandlingsansvarlige skal sørge for at personopplysningene bare behandles når dette er tillatt etter § 8 og § 9.

Oppgaven vil gi en redegjørelse for vilkårene i § 8 i neste punkt. Paragraf 9 vil ikke behandles da oppgaven avgrenser mot sensitive opplysninger.

---

<sup>60</sup> Johansen (2001) s. 118.

## 4.5 Pol. § 8

### 4.5.1 Generelt om bestemmelsen

Utgangspunktet er at det ikke er lov til å behandle personopplysninger, med mindre det foreligger hjemmel. Personopplysningsloven § 8 angir rettsgrunnlag for behandling av personopplysninger. Denne bestemmelsen er en gjennomføring av personverndirektivets artikkel 7.

I lovproposisjonen heter det:

*«Vilkårene gjelder for all behandling av personopplysninger som loven får anvendelse på. Vilkårene er grunnbetingelser for i det hele tatt å kunne behandle personopplysninger.»<sup>61</sup>*

Da vilkårene gjelder for «all behandling», må dette også omfatte gjenbruk av personopplysninger.

For at personopplysningene kan behandles, må det enten foreligge et «samtykke» fra den registrerte, at behandlingen er «fastsatt i lov», eller at behandlingen må anses som «nødvendig» for å oppfylle formålene som er listet opp i § 8 bokstav a-f. Disse rettsgrunnlagene vil behandles i det følgende.

### 4.5.2 Krav til samtykke

Krav til samtykke fra den registrerte kommer fra et av grunnprinsippene i personvernet. Den enkelte eier og bestemmer over opplysninger som gjelder en selv.<sup>62</sup> Hva som blir ansett som «samtykke», blir definert i pol. § 2 nr. 7. Samtykke er «en frivillig, uttrykkelig, og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv.»

Et arbeidsforhold kjennetegnes ved et underordningsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I den forbindelse kan det stilles spørsmål om samtykket fra de ansatte er «frivillig».

Kravet til «frivillighet» må ut i fra alminnelig språkbruk bety at samtykket ikke har blitt avgitt under tvang.

Schartum hevder at dette kravet også betyr at det ikke må knyttes noen negative konsekvenser til det å ikke gi et samtykke. Her nevner han at samtykke neppe er frivillig hvis for eksempel

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 108.

<sup>62</sup> Schartum (2011) s. 161.

arbeidstaker får pålegg fra arbeidsgiver, eller at arbeidstaker frykter for sin stilling eller reduserte karrieremuligheter, ved å ikke gi sitt samtykke.<sup>63</sup>

Både Datatilsynet og juridisk teori,<sup>64</sup> påpeker at i arbeidsforhold, og spesielt ved kontrolltiltak, er arbeidstakers mulighet til å avgi et frivillig samtykke svært begrenset. Arbeidstakere vil ofte føle seg presset til gi et samtykke, da det blant annet kan virke mistenksomt (de har noe å skjule) hvis de ikke samtykker.

Arbeidsgiver kan derfor i mange tilfeller være avskåret fra å gjenbruke personopplysningene selv ved samtykke fra de ansatte, da det kan oppstå tvil om samtykket er frivillig.

Videre skal det ikke være tvil om at samtykket har blitt gitt, og hva den ansatte har samtykket i, jfr. kravet om at samtykket skal ha bli gitt «uttrykkelig». Samtykket skal også være «informert», noe som innebærer at den registrerte har fått informasjon om relevante faktiske forhold.<sup>65</sup>

Det følger av forarbeidene at behandling av personopplysninger i størst mulig grad bør baseres på samtykke fra den registrerte, selv om det også kan hjemles i grunnlagene som følger av bokstav a-f. Grunnen til at forarbeidene gir samtykket en viss forrang, er for det første at dette vil styrke den registrertes muligheter til å råde over sine egne opplysninger. For det andre vil man unngå mulig tvil om de mer skjønnsmessige vilkårene i bokstav a-f er oppfylt, ved å basere behandlingen på samtykke.<sup>66</sup>

Arbeidsgiver bør ut i fra dette strebe etter å få samtykke fra sine ansatte for å behandle personopplysninger. Imidlertid er dette ikke lett å gjennomføre, da underordningsforholdet i arbeidslivet begrenser arbeidstakerens mulighet til å avgi et frivillig samtykke, som er beskrevet ovenfor. I tillegg er det ofte ikke praktisk mulig for arbeidsgiveren å innhente samtykke fra hver enkelte ansatt hvis det for eksempel er en stor bedrift.

Spørsmålet er da om arbeidsgiver kan behandle personopplysninger på bakgrunn av samtykke fra arbeidstakernes organisasjon, et såkalt kollektivt samtykke.

Utgangspunktet er at samtykket skal være individuelt, jfr. ordlyden «fra den registrerte» i pol. § 2 nr. 7 og § 8 første ledd.

---

<sup>63</sup> Schartum (2011) s. 161.

<sup>64</sup> Datatilsynet (2013a) s 4 og Olsen (2013).

<sup>65</sup> Schartum (2011) s. 162.

<sup>66</sup> Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 108.

Forarbeidene til pol. § 2 behandler spørsmålet om kollektivt samtykke. Om dette uttaler departementet:

*«Et kollektivt samtykke, f.eks et samtykke av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, vil bare unntaksvis være tilstrekkelig, jf utredningen s 133.»<sup>67</sup>*

I NOU: 1997:19 Et bedre personvern på side 133 står det:

*«Et «kollektivt» samtykke, f.eks slik at en organisasjon samtykker på vegne av alle medlemmene, vil i utgangspunktet ikke tilfredsstille kravet med mindre omstendighetene rundt innmeldingen i organisasjonen gjør at innmeldingen i seg selv tilfredsstiller kravet til samtykke (dvs slik at det tydelig fremgår at innmelding medfører behandling av personopplysninger, og innmeldingserklæringen er informert).»*

Forarbeidenes uttalelser er noe underlige. Først blir kollektiv samtykke definert som et samtykke av en organisasjon på vegne av sine medlemmer, men så gir utredningen ikke et eksempel på et kollektiv samtykke, men et individuelt samtykke som gis i form av en innmeldingserklæring i en organisasjon.<sup>68</sup>

Likevel kan vi ut i fra forarbeidene slutte at kollektivt samtykke i utgangspunktet ikke oppfyller kravene etter pol. § 2, men at forarbeidene har tatt et forbehold om at det kan tenkes situasjoner hvor kollektivt samtykke blir godkjent.

I PVN 2004-9 var spørsmålet om Bakehuset Kafé AS fikk opprettholde fjernsynsovervåkingen av butikklokalene i det omfanget de hadde lagt opp til. Et moment i vurderingen var de ansattes aksept av ordningen. I den forbindelse uttalte Personvernemnda:

*«Men for at man skal kunne legge avgjørende vekt på et samtykke i arbeidslivet, vil et sentralt moment være hvordan dette er fremkommet, f.eks om det er del av en gyldig inngått arbeidsavtale, eller bygger på en avtale som er forhandlet mellom organisasjonene i arbeidslivet. Det er ikke tilstrekkelig at man, som i dette tilfelle, forsikrer seg at de ansatte har fått nødvendig informasjon ved å bekrefte dette ved undertegnelse av et informasjonsskriv.» (Min understrekning).*

---

<sup>67</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103.

<sup>68</sup> Bing (2008) punkt 4.

Det må derfor antas at Personvernemda i en viss grad tillater kollektiv samtykke som behandlingsgrunnlag. Men det er viktig å påpeke at dette bare var et moment i helhetsvurderingen i saken.

Da det er lite praksis rundt dette spørsmålet, må hovedregelen om at kollektivt samtykke ikke oppfyller kravet til samtykke etter personopplysningsloven, normalt legges til grunn.

Som følge av dette kan det konkluderes med at arbeidsgivere normalt er avskåret fra å behandle personopplysninger på grunnlag av kollektiv og individuelt samtykke. Arbeidsgivere må derfor benytte seg av et av de andre rettsgrunnlagene som følger av pol. § 8.

#### 4.5.3 Fastsatt i lov

Det andre rettsgrunnlaget er lovhjemmel. Personopplysninger kan behandles dersom det er fastsatt i lov. For eksempel kan det følge av lov eller forskrift at det skal opprettes bestemte registre.<sup>69</sup>

#### 4.5.4 Nødvendighetskriteriet

Det tredje rettsgrunnlaget er at behandlingen av personopplysninger er «nødvendig» for å oppfylle alternative vilkår som er uttømmende listet opp i bokstav a til f. Ut i fra en naturlig språkforståelse innebærer kriteriet «nødvendig» en begrensning i seg selv. Hva som er faktisk lovlig å behandle og i hvilken utstrekning, blir begrenset ut fra vilkåret i bestemmelsen.

Vilkårene i bokstav a-f, bærer preg av å være skjønnsmessige, slik at det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelte tilfelle for hva som må bli ansett som «nødvendig».<sup>70</sup>

For arbeidsgivere kan det være nødvendig å behandle personopplysningene for å oppfylle arbeidsavtalen med den ansatte jfr. § 8 bokstav a, eller for å ivareta virksomhetens berettigede interesser, jfr. § 8 bokstav f.

Når det gjelder gjenbruk av personopplysninger, er § 8 bokstav f det klassiske og praktiske rettsgrunnlaget.

Denne bestemmelsen er det siste alternativet for å kunne legitimere behandling av personopplysninger i § 8. I motsetning til de andre alternativene, vil behandling av personopplysninger

---

<sup>69</sup> Schartum (2011) s. 164.

<sup>70</sup> Ot. prp.nr. 92 (98-99) s. 109.



være avhengig av en interesseavveining mellom arbeidsgivers interesser for å behandle personopplysninger og den ansattes personvern. Pol. § 8 bokstav f lyder:

*«Personopplysninger (jf. § 2 nr. 1) kan bare behandles dersom [...] behandlingen er nødvendig for [...] f) at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.»*

I det følgende vil oppgaven redegjøre for vilkårene som følger av denne bestemmelsen.

#### **4.5.4.1 Berettiget interesse**

Spørsmålet i dette avsnittet er hva som må anses for å være en «berettiget interesse».

Hva som skal anses for å være en «berettiget interesse» vil ut fra naturlig språkbruk være en interesse som behandlingsansvarlige har en grunn eller rett til å ha. Dette kan lede oss til at interessen bør være lovlig. Forarbeidene er tause om hva som ligger i «berettiget interesse». Rettspraksis drøfter heller ikke dette vilkåret nevneverdig.

I Avfallsservice-dommen drøftet annenvoterende hvorvidt Avfallsservice AS' gjenbruk av personopplysningene kunne hjemles i § 8 bokstav f. Annenvoterende la her bare til grunn at arbeidsgivers interesse i å avdekke uriktig føring av overtid klart nok er en berettiget interesse, jfr. premiss 101.

Arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) kan gi oss føringer på hva som ligger i dette kravet. Det følger av aml. § 9-1 (1) at kontrolltiltaket må ha «saklig grunn i virksomhetens forhold». Forarbeidene til arbeidsmiljøloven presiserer hva som ligger i saklighetskravet. Det må foreligge et saklig formål bak kontrolltiltaket som er forankret i virksomheten som sådan. Dette vil for eksempel være teknologiske, økonomiske og helsemessige forhold, sikkerhet og arbeidsmiljø. Hensyn som ikke er eksplisitt tilknyttet virksomhetens behov vil normalt ikke ha hjemmel i bestemmelsen.<sup>71</sup>

For en arbeidsgiver vil «berettiget interesse» omfatte saklige formål eller behov begrunnet i virksomhetens forhold, jfr. de overnevnte rettskildene. Dette vil i hvert fall omfatte interessen av å avdekke uriktig føring av overtid.

---

<sup>71</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 144 og 145.

Rettskilder fra EU-retten kan også kaste lys over hva som anses for å være en «berettiget interesse».

I den engelske oversettelsen av personverndirektivet er ordlyden i artikkel 7 bokstav f «legitimate interests».

Artikkel 29-gruppen har drøftet dette vilkåret i sin anbefaling. Forutsetningen for å kunne foreta en interesseavveining, er at interessen må være «legitimate». Hva som skal anses for å være «legitimate interests» beror på tre vilkår. For det første må interessen være lovlig. Det vil si at behandlingsansvarlige kan ivareta interessen på en måte som er i samsvar med EU-retten eller nasjonal rett. For det andre må interessen være klart definert slik at den kan være gjenstand for interesseavveining. For det tredje må interessen være ekte og gjeldende. Spekulerende interesser faller utenom.<sup>72</sup>

Det finnes ingen norske paralleller til Artikkel 29-gruppen sin anbefaling om dette vilkåret. Som nevnt, er ikke uttalelser fra Artikkel 29-gruppen gjeldende rett, men det må anses for å ha en viss argumentasjonsverdi da Artikkel 29-gruppen er et spesialorgan som besitter stor kunnskap om personvern.

En kan ut i fra dette konkludere med at «berettiget interesse» vil være en lovlig interesse, som den behandlingsansvarlige har en grunn til å ha. En arbeidsgiver vil i utgangspunktet ha en «berettiget interesse» til å kontrollere sine ansatte hvis det foreligger ekte og gjeldende forhold i virksomheten som gir grunnlag for et slikt behov. Å kontrollere sine ansatte er en rett arbeidsgivere har med hjemmel i styringsretten/arbeidsavtalen.<sup>73</sup>

#### 4.5.4.2 Interesseavveining

Pol. § 8 bokstav f krever en interesseavveining mellom den behandlingsansvarliges berettigede interesse til å behandle personopplysningene og hensynet til den registrertes personvern. Spørsmålet er her hva som er innholdet i denne interesseavveiningen.

Selve bestemmelsen gir spinkel veiledning på hva som ligger i denne interesseavveiningen.

---

<sup>72</sup> Artikkel 29-gruppens anbefaling (2014) s. 24 og 25.

<sup>73</sup> Grunnlaget for arbeidsgivers styringsrett er gjenstand for teoretisk debatt. Fra en rettslig synsvinkel, hevder Evju at styringsretten ikke har grunnlag i arbeidsavtalen som sådan, men at man i rettsorden faktisk har anerkjent en slik kompetanse for arbeidsgiveren. Det vises til Evju sin artikkel «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv i punkt 5, hvor han redegjør for dette.

Det følger av forarbeidene at hvorvidt en behandling er tillatt eller ikke, avhenger av en avveining av den behandlingsansvarliges interesser i å gjennomføre behandlingen mot den registrertes personverninteresse i at behandlingen ikke gjennomføres. På begge sider må både fordeler og ulemper med behandlingen tas i betraktning.<sup>74</sup>

Til forholdsmessighetskravet i aml. § 9-1 (1) heter det i Ot.prp.nr. 49 s. 145:

*«Vurderingen av om kontrollen vil medføre en uforholdsmessig belastning, vil ellers bero på tiltakets formål (hvor tungtveiende er bedriftens behov), kontrollens art (enkeltstående kontroll, vedvarende kontroll, hyppighet osv.), hvordan den praktisk skal gjennomføres, hvilke inngrep i arbeidstakernes personvern det vil være tale om, om sentrale personvern hensyn er ivaretatt gjennom forsvarlige metoder som sikrer klare testresultater, i hvilken grad arbeidsgiver har sikret begrenset tilgang til de data som fremkommer osv. Dersom kontrolltiltaket vil medføre ikke ubetydelig inngrep i rettsgoder som personlig integritet, verdighet, privatlivets fred, legemets ukrenkelighet eller lignende, vil vilkårene for å gjennomføre kontrollen i utgangspunktet bare unntaksvis være oppfylt. Motsatt skal det mye til for at mer tradisjonelle kontrolltiltak i arbeidslivet som for eksempel tidsregistrering, adgangskontroll, produksjons- og resultatkontroll, kontroll i forbindelse med konkret mistanke om straffbare og andre mislige forhold i arbeidsforholdet osv., vil bli ansett som uforholdsmessig.»*

Forarbeidene til aml. § 9-1 (1) legger opp til at rettsanvenderen må veie bedriftens behov opp mot tiltakets art og hvor inngripende kontrollen er i arbeidstakerens personvern. Forarbeidene gir videre eksempler på hvilke tilfeller som må anses som uforholdsmessige, og hvilke tilfeller som vil bli ansett for å være forholdsmessige. Tradisjonelle kontrolltiltak er et av eksemplene hvor det skal mye til for at tiltakene skal bli ansett som uforholdsmessig.

I Avfallsservice-dommen drøftet annenvoterende spørsmålet om hensynet til sjåførens personvern oversteg Avfallsservice AS sin interesse i å avdekke uriktig føring av overtid. Annenvoterende mente at en generell overvåkning i arbeidslivet må anses som en ulempe for de ansatte, men annenvoterende nyanserte dette ettersom personopplysningene var av lite sensitiv art og var knyttet til den ansattes arbeidsoppgaver. Vi kan se at dette i stor grad er sammenfallende med Høyesteretts vurdering av uforenlighetsvilkåret, herunder hvilke ulemper gjenbruket av personopplysningene innebar for den ansatte (se ovenfor i punkt 4.4.2). Videre viser hun til forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Dette forsterker forarbeidenes vekt om at det skal

---

<sup>74</sup> Ot.prp.nr. 92 (98-99) s. 110.

mye til før et tradisjonelt kontrolltiltak og kontroll i forbindelse med en konkret mistanke om misligheter vil bli ansett som uforholdsmessig.

Det er grunn til å diskutere den rettskildemessige vekten av annenvoterendes uttalelse om dette spørsmålet. Grunnen til at det vises til annenvoterendes argumentasjon er fordi flertallet ikke fant det nødvendig å behandle spørsmålet om Avfallsservice AS gjenbruk av opplysningene oppfylte kravene i § 8 bokstav f, jfr. premiss 69. I mangel på andre holdepunkter kan annenvoterendes begrunnelse være av argumentasjonsverdi. Samtidig vil det faktum at annenvoterende ikke fikk tilslutning av de øvrige dommerne tale mot uttalelsens argumentasjonsverdi.

Av underrettspraksis er lagmannsrettens<sup>75</sup> behandling av Avfallsservice-saken av interesse. Lagmannsretten fremhevet forholdet mellom pol. § 8 bokstav f og arbeidsmiljølovens kapittel 9 om iverksettelse av kontrolltiltaket. Det avgjørende for lagmannsretten var hvordan personvern hensynet fremstod i den konkrete saken:

*«Behovet for personvernet kommer i denne saken til uttrykk ved det ubehag som kontroll av denne art medfører [...]. Hvor inngripende kontrolltiltaket fremstår, beror også på hvorvidt det er iverksatt tiltak for å ivareta de personverninteresser som berøres av tiltaket. Hvorvidt informasjon om tiltaket er mottatt er sentralt for hvordan tiltaket oppleves for den ansatte, og dermed også for hvor tungtveiende personvern hensynene slår inn.»*

Interesseavveiningen i pol. § 8 bokstav f, må etter de nevnte kildene inneholde en konkret og skjønnsmessig vurdering ut fra fordeler og ulemper arbeidsgiver og de ansatte får ved behandling av personopplysningene. Generell overvåkning i arbeidslivet må anses for å være en ulempe for arbeidstakerne. Det avgjørende er hvor inngripende behandlingen av personopplysningen er i den ansattes personvern. Her må man vurdere om behandlingen av personopplysningene er av sensitiv og privat art. Hvis det er opplysninger som er knyttet til den ansattes arbeidsoppgaver, kan dette tale for at behandlingen ikke anses for å være fullt så inngripende. Hvorvidt arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å ivareta personvernet er også et moment i denne vurderingen. Her vil arbeidsgivers informasjons- og drøftelsesplikt være av sentral betydning. Mye tyder også på at tradisjonelle kontrolltiltak og kontroll i forbindelse med konkrete mistanker om misligheter i arbeidsforholdet, som hovedregel ikke vil bli ansett som uforholdsmessig.

---

<sup>75</sup> LH-2011-155315.

#### 4.5.4.3 Nødvendighetskriteriet

Det siste vilkåret i pol. § 8 bokstav f er at behandlingen må være «nødvendig» for at den behandlingsansvarlige kan ivareta en berettiget interesse. Spørsmålet er når det skal anses for «nødvendig» å gjenbruke personopplysninger av de ansatte, for at arbeidsgiver kan ivareta en berettiget interesse.

Etter alminnelig språkbruk må «nødvendig» forstås som et tilfelle hvor man ikke har noen andre alternativer.

Aml. § 9-1 (1) har ikke et tilsvarende nødvendighetskrav, men det følger av forarbeidene at det kreves «tilstrekkelig saklig grunn» for å iverksette kontrolltiltaket. Et av momentene i denne vurderingen er om «det aktuelle formålet kan ivaretas på annen, og mindre belastende måte enn gjennom kontrolltiltak».<sup>76</sup>

I Rt. 2013 s. 143 vurderte Høyesterett hvorvidt Avfallsservice AS hadde andre alternativer til å avdekke mislighetene enn å sammenstille e-loggene og timelistene. Høyesterett la til grunn at Avfallsservice AS hadde andre midler til å avdekke mislighetene, men at det ikke var «tvilsomt at bruken av tømingsloggene var det klart mest effektive og sikre alternativet», og det «eneste realistiske».<sup>77</sup>

Høyesterett vurderte dette i forbindelse med uforenlighetskravet etter § 11 (1) bokstav c. Om denne vurderingen uttaler Bygrave og Tranvik:

*«Vurderingen her er noe underlig; rettens flertall synes å trekke inn effektivitetshensyn som egentlig tilhører en drøftelse av nødvendighetskriteriet etter § 8 bokstav f – en drøftelse som flertallet ikke foretok. Det er vanskelig å se at slike hensyn er relevante for tolkning av forenlighetskriteriet.»<sup>78</sup>*

Som Bygrave og Tranvik, er jeg enig i at dette ligner en vurdering etter pol. § 8 bokstav f. Selv om dette var en vurdering Høyesterett tok under uforenlighetsvilkåret, vil rettens argumentasjon kunne brukes til å pensle ut nødvendighetskriteriet etter § 8 bokstav f, da vurderingene i stor grad er sammenfallende.

Fra de nevnte kildene, er det «nødvendig» for arbeidsgiver å gjenbruke personopplysningene for å ivareta berettigete interesser når arbeidsgiver ikke kan ivareta interessen på en annen og

---

<sup>76</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145.

<sup>77</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 66.

<sup>78</sup> Bygrave (2013) s. 10.

mindre belastende måte, og når gjenbruken av personopplysningene er det helt klart mest reelle, effektive eller sikre alternativet.

#### **4.6 Forholdet mellom § 11 første ledd bokstav c og § 8**

I denne avhandlingen har det blitt gitt en redegjørelse for pol. § 11 første ledd bokstav c og § 8 bokstav f. Spørsmålet i dette punktet er hva som er forholdet mellom pol. § 11 første ledd bokstav c og § 8. Setter vilkårene i § 11 første ledd bokstav c en absolutt skranke for gjenbruk av personopplysninger, eller har arbeidsgiver en adgang til å gjenbruke personopplysninger så lenge det foreligger et rettsgrunnlag etter § 8?

Dette er svært sentralt for oppgavens hovedproblemstilling, da lovforståelsen som blir lagt til grunn har betydning for om arbeidsgiver har adgang til å gjenbruke opplysninger til uforenlige formål.

Pol. § 11 første ledd bokstav c, er den eneste bestemmelsen i personopplysningsloven som direkte regulerer sekundærbehandling. Videre følger det av § 11 første ledd bokstav a at et rettsgrunnlag i § 8 må være oppfylt ved sekundærbehandling. Lovens ordlyd tilsier derfor at § 11 første ledd bokstav c må anses som et tilleggskrav for gjenbruk av personopplysning. I realiteten innebærer dette at loven stiller strengere krav til gjenbruk av personopplysninger enn ved førstegangs behandling av personopplysninger.

Samtidig sier forarbeidene til pol. § 8 at bestemmelsen gjelder «for all behandling» av personopplysninger. Dette omfatter også gjenbruk av personopplysninger. Dette taler for at en kan hjemle gjenbruk av personopplysninger direkte i pol. § 8.

Dette spørsmålet ble behandlet av Personvernemnda i PVN-2004-3. Saken gjaldt om Posten kunne leie ut adresselister fra deres register over privatpersoner boende i Norge. Nemnda fant at gjenbruken ikke oppfylte uforenelighetskravet etter pol. § 11 første ledd bokstav c. Spørsmålet var så om Postens utlevering av adresselisten kunne hjemles i § 8. I avgjørelsens punkt 6.3, ble det redegjort for denne lovforståelsen:

*«Personvernemnda antar at loven ikke kan tolkes slik at det stilles strengere krav til gjenbruk enn til bruk av opplysninger innsamlet første gang. Bestemmelsen om gjenbruk må ses på som en lemping av kravene i personopplysningsloven § 8 og § 9. Når vilkårene for anvendelse av denne mer lempelige bestemmelsen ikke er oppfylt, må man falle tilbake til lovens hovedregel, og vurdere om kravene er oppfylt etter personopplysningsloven § 8. Etter en slik tolkning vil man kunne gjenbruke opplysninger hvis gjenbruket tilfredsstiller de samme krav som bruk av førstegangs innsamlede opplysninger.»*

Personvernemnda anså pol. § 11 første ledd bokstav c som en lemping av kravene i pol. § 8. Hvis ikke vilkåret i pol. § 11 første ledd bokstav c var oppfylt, kunne sekundærbehandlingen hjemles direkte i pol. § 8. Dette ble ansett for å være et prinsippvedtak av Personvernemnda som gav føringer for Datatilsynet og Personvernemndas praksis.<sup>79</sup>

Denne lovforståelsen ble også lagt til grunn ved tingrettens<sup>80</sup> og lagmannsrettens behandling av Avfallsservice-saken. Først vurderte retten om gjenbruken av personopplysningene kunne hjemles i § 11 første ledd bokstav c. Da dette ikke var tilfellet, vurderte retten om det var grunnlag for å sammenstille timelistene med den elektroniske loggen etter § 8 bokstav f.<sup>81</sup>

Det var først da Avfallsservice-saken var oppe for Høyesterett, at sjåføren prinsipalt gjorde gjeldende at når § 11 første ledd bokstav c ikke hjemlet den nye bruken av opplysningene, kunne heller ikke § 8 bokstav f gi hjemmel.<sup>82</sup> Høyesterett måtte derfor ta stilling til forholdet mellom disse to bestemmelsene.

Spørsmålet ble avgjort under dissens. Flertallet på fire, kom frem til at § 11 første ledd bokstav c må anses som et tilleggskrav for gjenbruk av personopplysninger. For det første begrunnet flertallet dette resultatet med at § 11 første ledd bokstav c «*får liten selvstendig betydning*» hvis bestemmelsen skal anses som en lemping. Da bestemmelsen gir uttrykk for formålspriippet har det «*formodning mot seg at loven skal forstås slik at dette prinsippet langt på vei bortfortolkes*», jfr. premiss 47.

For det andre begrunnet flertallet dette resultatet i lovens ordlyd. I premiss 48 ble det uttalt:

*«Av § 11 første ledd bokstav a følger at personopplysninger bare kan behandles når «dette er tillatt etter § 8 og § 9». Det innebærer at det ikke er tilstrekkelig at eventuell gjenbruk av opplysninger tilfredsstiller kravene i § 11 første ledd bokstav c; også kravene i § 8 og § 9 må være oppfylt.»*

Av dette utleder flertallet at vilkåret i § 11 første ledd bokstav c utgjør et tilleggskrav for gjenbruk av personopplysninger, og ikke en lemping slik som Personvernemnda la til grunn.<sup>83</sup> Dette betyr at «*gjenbruk ikke kan forankres direkte i § 8 bokstav f alene; vilkårene i § 11 førs-*

---

<sup>79</sup> Datatilsynet (2013a) s. 1.

<sup>80</sup> TNHER-2010-144876-2.

<sup>81</sup> LH-2011-155315 (s. 9).

<sup>82</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 22.

<sup>83</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 49.

*te ledd bokstav c må også være tilfredsstillt.»*<sup>84</sup> Foruten lovens ordlyd, fant førstvoterende støtte for at dette var riktig forståelse av loven i forarbeidene og juridisk litteratur.

Mindretallet foretok samme tilnærming som underinstansene, og konkluderte med at § 8 hjemler behandling av personopplysninger helt generelt, også om dette vil være til formål som er uforenelig med det opprinnelige formålet. Annenvoterende la særlig vekt på at det er vanskelig å se at det prinsipielt er noen grunn til å sette opp skranker som gjør det vanskeligere å bruke allerede innsamlet materiale til fornuftig formål, enn å samle inn opplysningene til første gangs behandling.<sup>85</sup>

Dommen tar stilling til prinsipielle og vanskelige spørsmål.<sup>86</sup> Høyesterett avgjør et generelt tolkningsspørsmål og begrunner dette resultatet godt. Videre har dommen hatt stor praktisk betydning for forvaltningens praksis,<sup>87</sup> og Høyesteretts lovforståelse har senere blitt lagt til grunn i rettspraksis. I LB-2013-69127-1 viser lagmannsretten til Avfallsservice-dommen, og uttaler at det i avsnitt 48 *«blir redegjort for riktig rettsoppfatning»*.

Avfallsservice-dommen har videre blitt godt tatt i mot av juridisk litteratur. Bygrave og Tranvik omtaler dommen som et *«kjærkomment tilskudd til et forholdsvis ungt rettsområde med kompliserte regler og relativt sett lite avklarende rettspraksis. Den fremhever og innskjerper betydningen av finalitetsprinsippet på en måte som er i tråd med internasjonalt regelverk, særlig direktiv 95/46/EF som personopplysningsloven bygger på.»*<sup>88</sup>

Dette er momenter som taler for at premissene i Rt. 2013 s. 143 har stor gjennomslagskraft. En kan dermed si at lovforståelsen som blir lagt til grunn i Avfallsservice-dommen er uttrykk for hva som er gjeldende rett.

En kan ut i fra Avfallsservice-dommen konkludere med at gjenbruk av personopplysninger må ha hjemmel i både § 11 første ledd bokstav c og oppfylle et av rettsgrunnlagene som følger av § 8.

---

<sup>84</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 50.

<sup>85</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 92 og 99.

<sup>86</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 81.

<sup>87</sup> Datatilsynet (2013a) s. 3.

<sup>88</sup> Bygrave (2013) s. 10.



## **5 Avslutning**

### **5.1 Innledning**

Ovenfor har det blitt redegjort for hvilke begrensninger som påhviler arbeidsgiver ved gjenbruk av personopplysninger.

Hovedproblemstillingen i avhandlingen er i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger.

Etter Avfallsservice-dommen er det klart at kravet om formålsbestemthet setter en absolutt skranke for gjenbruk av personopplysninger. Dette innebærer at både pol. § 11 første ledd bokstav c og ett av rettsgrunnlagene i pol. § 8 må være oppfylt for at arbeidsgivere kan bruke personopplysninger til nye formål.

Det kan derfor konkluderes med at arbeidsgivere ikke kan gjenbruke personopplysninger til formål som er uforenelige med det opprinnelige formålet ved innsamlingen av personopplysninger. Om formålene er uforenlige må bero på en skjønnsmessig vurdering. Som hovedregel vil gjenbruk til kontrollformål være uforenlig med administrasjonsformål.

Som oppgaven viser har Avfallsservice-dommen vært avgjørende ved fastsettelse av i hvilken grad arbeidsgiver kan gjenbruke personopplysninger. Denne dommen har endret rettstilstanden. Det er av den grunn hensiktsmessig å se på konsekvensene av Avfallsservice-dommen og om denne dommen er i samsvar med EU-retten. Dette vil bli behandlet i punkt 5.2 og 5.3. Det vil også bli reist spørsmål om denne rettsutviklingen er god ut fra en de lege ferenda-vurdering i punkt 5.4. Til slutt vil det bli redegjort for utviklingen i EU-retten. En ny personvernforordning blir snart vedtatt og den skal erstatte gjeldende rett. I punkt 5.5 vil det reises spørsmål om denne forordningen vil endre rettstilstanden ved sekundærbehandling av personopplysninger.

### **5.2 Konsekvenser av Avfallsservice-dommen**

Avfallsservice-dommen innskjerpet arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger. Problemstillingen er her hva som er konsekvensene av Rt. 2013 s. 143.

For det første har forvaltningen måttet legge til grunn en annen lovforståelse enn det som fulgte av Personvernemda sitt vedtak. For det andre har Datatilsynet i større grad ilagt overtredelsesgebyr i saker der gjenbruk og sammenstilling av data skjer i strid med lovverket. Datatilsynet har blant annet ilagt 100 000 kr. i gebyr to ganger til bedrifter i løpet av 2013-

2014.<sup>89</sup> I Datatilsynets og Personvernemdas årsmelding for 2013 opplyser tilsynet at de i 2011 ila overtredelsesgebyrer for til sammen 270 000 kr., mens for 2013 var den samlede summen 1 975 000 kr.<sup>90</sup> Dette er en betydelig økning, og er blant annet et resultat av Høyesteretts uttalelse i premiss 79, hvor retten indirekte, men likevel forholdsvis tydelig, oppfordret Datatilsynet til å ilegge gebyrer i fremtidige lignende saker.

For det tredje vil Avfallsservice-dommen øke fokuset på angivelse av formål ved innsamling av personopplysninger. Dette kan på mange måter være positivt, men det kan også ha negative konsekvenser ved at arbeidsgivere i større grad vil tilpasse seg (omgå) regelverket. En tenkelig utvikling er at arbeidsgivere vil gi vide eller mange formål ved innsamling av personopplysninger, for å forhindre at gjenbruk ikke skal være uforenlig med det opprinnelige formålet, jfr. pol. § 11 første ledd bokstav c.

Det kan her trekkes en parallell til stillingsvernet i arbeidsretten. Før var det vanlig at arbeidskontrakten inneholdt en detaljert beskrivelse om hvor og når arbeidstakeren skulle utføre sine arbeidsplikter. Rettspraksis<sup>91</sup> la til grunn at arbeidsavtalen satte skranker for arbeidsgiverens styringsrett, herunder at arbeidsgiver ikke fritt kunne endre arbeidsplassen eller arbeidstiden for sine ansatte. En praktisk konsekvens av dette er at det i dag utformes arbeidsavtaler med forbehold om at det må påregnes endringer ved arbeidsted og arbeidstid.

Imidlertid setter formålsprinsippet skranker for angivelsen av formålene ved innsamling av personopplysninger, jfr. pol. § 11 første ledd bokstav b. En tenkelig utvikling, er at det er formålsangivelsen som vil være tvistegjenstanden ved arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger.

For det fjerde innebærer Høyesteretts innskjerping av formålsprinsippet at det kun er samtykke av den ansatte som gir hjemmel til arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger til uforenelige formål.<sup>92</sup> Som skrevet ovenfor i punkt 4.5.2, kan kravet om frivillig samtykket være problematisk.

Selv om Avfallsservice-dommen har snevret inn adgangen til arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger, setter ikke dommen et uoverkommelig hinder for arbeidsgivers behandling

---

<sup>89</sup> Færaas (2013) og Kagge (2014).

<sup>90</sup> Medl. St. 23 (2013-2014) s. 9.

<sup>91</sup> Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2009 s. 1465.

<sup>92</sup> Olsen (2013).

av personopplysninger i kontrolløyemed.<sup>93</sup> Dette må forstås på bakgrunn av Høyesteretts uttalelse i premiss 66:

*«Det ville neppe ha vært i strid med personvernloven om rapporteringssystemet for fremtiden ble brukt i kontrolløyemed – forutsatt at gjeldende saksbehandlingsregler ble fulgt, herunder at det ble gitt dekkende informasjon til de ansatte om formålet.»*

Avfallsservice-dommen har med andre ord hatt en praktisk betydning, og det kan forventes at nye problemstillinger vil dukke opp som følge av Avfallsservice-dommen.

### 5.3 Avfallsservice-dommen i forhold til EU-retten

Spørsmålet her er om lovforståelsen som ble lagt til grunn i Rt. 2013 s. 143 er tråd med EU-retten, herunder personverndirektivet.

Som beskrevet i punkt 2.3.3, er det sparsomt med rettspraksis fra EU-domstolen som behandler personverndirektivet art. 6 (1) b og art. 7. Jeg har ikke kommet over andre domsavgjørrelser<sup>94</sup> enn Rt. 2013 s. 143 som behandler gjenbruk av personopplysninger og direkte behandler spørsmålet om lovforståelsen mellom disse bestemmelsene.<sup>95</sup>

I de forente sakene C-465/00, C-138/01 og C-139/01 «Österreichischer Rundfunk» av 20. mai 2003, ble det i premiss 65 gitt en generell uttalelse om de alminnelige bestemmelsene for behandling av personopplysninger:

*«Det følger af ordlyden af direktiv 95/46, at enhver behandling af personoplysninger, med forbehold af de i artikel 13 tilladte undtagelser, skal foregå i overensstemmelse med både »prinsipper[ne] vedrørende oplysningernes pålidelighed«, der er fastsat i direktivets artikel 6, og et af de i direktivets artikel 7 indeholdte »prinsipper vedrørende grundlaget for behandling af oplysninger«.»*

Denne uttalelsen har senere blitt lagt til grunn i en rekke avgjørelser. Det kan for eksempel nevnes «ANSNEF og FECMD»<sup>96</sup> i premiss 26, og «Worten»<sup>97</sup> i premiss 33.

---

<sup>93</sup> Bygrave (2013) siste avsnitt.

<sup>94</sup> Hverken avgjørelser fra EU-domstolen, eller avgjørelser fra den svenske eller danske domstolen.

<sup>95</sup> Dette funnet har også blitt bekreftet av Lee A. Bygrave i e-post (Bygrave 2015).

<sup>96</sup> De forente sakene C-468/10 og C-469/10 «ASNEF og FECMD» av 24. november 2011.

<sup>97</sup> C-342/12 «Worten» av 30. mai 2013.

Ut i fra dette kan det trekkes en slutning om at behandling av personopplysninger generelt må ha hjemmel i ett av rettsgrunnlagene som følger av art. 7 og at behandlingen må oppfylle kravene etter art. 6.

Artikkel 29-gruppen har behandlet forholdet mellom art. 6 (1) b og art. 7 ved gjenbruk av personopplysninger. I dens anbefaling<sup>98</sup> står det på side 27:

*«It is important to reiterate, however, that the requirements of compatibility under Article 6(1)(b) and the requirement of an appropriate legal basis under Article 7 are cumulative. That is, a new legal basis alone cannot legitimize an otherwise incompatible further use.»*

Artikkel 29-gruppen er med andre ord veldig klar på at både art. 6 (1) b og ett av rettsgrunnlagene i art. 7 må være oppfylt ved gjenbruk av personopplysninger. Dette er i tråd med EU-rettens generelle uttalelser, og samsvarer med lovforståelsen som ble lagt til grunn i Avfallsservice-dommen.

Videre mener gruppen at en uforenlig behandling ikke kan bli avhjulpet ved at det gis et nytt rettsgrunnlag i art. 7. Begge vilkårene må være oppfylt samtidig. For eksempel kan ikke sekundærbehandling av uforenelig vilkår bli lovlig som følge av at arbeidsgiveren endrer arbeidskontrakten slik at det blir behandling til forenelige formål. Dette vil uthule prinsippet om formålsbestemthet.<sup>99</sup>

Om dette er den rådende rett innenfor EU om gjenbruk av personopplysninger er vanskelig å si. Artikkel 29-gruppens anbefalinger skal bidra til en ensartet praksis av personverndirektivet i medlemslandene. Behovet for en anbefaling tilsier at det foreligger forskjellig praksis vedrørende formålsbestemthet blant medlemslandene.

Det er mye som taler for at Avfallsservice-dommen er i overensstemmelse med dansk rett. Den danske personopplysningsloven<sup>100</sup> gjennomfører personverndirektivets art. 6 (1) b i § 5 stk 2, og art. 7 i § 6 stk. 1. I Blumes kritiske kommentar til personopplysningsloven står det på side 79 om uforenlighetskravet:

*«Selvom der tages udgangspunkt i en norm om uforenlighed, begrænser det oprindeligt angivne formål senere behandlinger. Dette gælder i alle henseender, herunder*

---

<sup>98</sup> Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 03/2013 on purpose limitation».

<sup>99</sup> Artikkel 29-gruppen (2013) s. 36.

<sup>100</sup> Lov nr. 429 af 31/05/2000 om behandling af personopplysninger.

*også for intern bruk, men begrensningen har særlig betydning for videregivelse, hvor der specielt er grund til at anmærke, at formålsbegrensningen også gælder for den, der modtager oplysninger. Modtagerens behandling må ikke være uforenelig med det oprindelige formål. Konstanteres uforenlighed, er konsekvensen enten, at den registreredes samtykke må indhentes, eller at en ny indsamling må iværksættes.»<sup>101</sup>*

Av dansk retspraksis kan det vises til en avgjørelse<sup>102</sup> fra landsretten. Spørsmålet var om person T hadde brutt personopplysningsloven, da han via et register som han hadde tilgang til fra arbeidsplassen, hadde innhentet og videregitt opplysninger om A, til bruk for sitt lokalpolitiske virke. Om dette forholdet uttaler landsretten:

*«Landsretten finder ikke, at denne indsamling af oplysning er sket til et sagligt formål, eller at der med behandlingen heraf er forfulgt en berettiget interesse, jf. lov om behandling af personoplysninger § 5, stk. 2, og § 6, stk. 1.»*

Premissene for denne avgjørelsen er knappe, og den behandler ikke uforenlighetskravet.

Likevel illustrerer denne dommen at bestemmelsene er kumulative, da de begge er gjenstand for vurdering om hvorvidt det har skjedd en behandling av personopplysninger i strid med loven.

Et siste moment som taler for at lovforståelsen som ble lagt til grunn i Avfallsservice-dommen er i samsvar med EU-retten, er at forordningsforslaget inneholder bestemmelser som kan endre den gjeldende rettstilstanden når det gjelder gjenbruk av personopplysninger. Dette behandles videre i punkt 5.5.

Da det er sparsomt med rettskilder om dette spørsmålet, vil det gis en forbeholden konklusjon om at lovforståelsen som ble lagt til grunn i Rt. 2013 s. 143 er tråd med EU-retten, herunder personverndirektivet.

Forutsatt at rettstilstanden som ble lagt til grunn i Rt. 2013 s. 143 ikke er i tråd med personverndirektivet, er et spørsmål om den norske rettstilstanden er i strid med personverndirektivet. Formulert på en annen måte; krever personverndirektivet full harmonisering når det gjelder sentrale bestemmelser i personopplysningsloven?

---

<sup>101</sup> Blume (2003) s. 79.

<sup>102</sup> U.2204.2204Ø – TfK2004.480/1OE.

Som beskrevet i punkt 2.3, følger det av forarbeidene til personopplysningsloven, at personverndirektivet er et rammedirektiv.

Imidlertid kan praksis fra EU-domstolen gi inntrykk av at personverndirektivet krever full harmonisering av sentrale bestemmelser. EU-domstolen tar stilling til harmoniseringsspørsmålet i «Österreicischer Rundfunk».<sup>103</sup> EU-domstolen kommer frem til at selv om personverndirektivet uomtvistelig inneholder en skjønnsmargin for medlemsstatene ved gjennomføring av direktivets bestemmelser, fastsetter art. 6 nr. 1 bokstav c og art. 7 bokstav c, ubetingede forpliktelser som har direkte virkning i statene.<sup>104</sup>

Kvam behandler spørsmålet om harmoniseringskravet i personverndirektivet i sin artikkel «Er personopplysningsloven i strid med EØS-retten». Han konkluderer med at det følger av praksis fra EU-domstolen at personverndirektivets art. 6 og art. 7 krever full harmonisering.

Det vil ikke bli gitt en dypere behandling av denne problemstillingen, da det ligger i randsonen av oppgaven. Ut i fra den korte drøftelsen ovenfor, kan en konkludere med at personverndirektivets artikkel 6 og 7 krever full harmonisering. Dette innebærer at hvis rettstilstanden etter Avfallsservice-dommen avviker fra EU-retten, kan dette bety at den norske rettstilstanden strider med personverndirektivet.

#### **5.4 De lege ferenda-vurdering**

Frem til Høyesteretts behandling av Avfallsservice-saken, var gjeldende rett at arbeidsgivere kunne hjemle gjenbruk av personopplysninger direkte i pol. § 8, selv om opplysningene skulle brukes til uforenlige formål, jfr. § 11 første ledd bokstav c.

Det kan derfor stilles et spørsmål om rettsutviklingen som følger av Avfallsservice-dommen er god ut fra en de lege ferenda-vurdering. Er lovforståelsen som ble lagt til grunn i Avfallsservice-dommen hensiktsmessig?

Det er to motstridende interesser som må avveies mot hverandre; arbeidsgiverens styringsrett og arbeidstakerens personverninteresser. Arbeidsgiveren bør ha mulighet til å ta i bruk informasjon som arbeidsgiveren besitter for å avdekke misligheter fra de ansatte. Samtidig bør ikke de ansatte risikere at informasjon de oppgir senere kan benyttes mot de uten deres samtykke.

---

<sup>103</sup> Dom av 20. mai 2003; Forenede saker C-465/00, C-138/01 og C-139/01.

<sup>104</sup> Österreicischer Rundfunk premiss 100 og 101.

I Avfallsservice-dommen prioriterer Høyesterett arbeidstakerens personverninteresser. Høyesterett legger særlig vekt på hensynet til tillit i arbeidsforhold. Høyesterett er her opptatt av å beskytte den høye graden av lojalitet som eksisterer mellom partene i arbeidslivet, og som særpreger det norske arbeidslivet.

Dette fører til økt fokus på arbeidsgiverens informasjons- og drøftelsesplikt. Dette er hensiktsmessig da dette fører til en bevisstgjøring av virksomhetens bruk av personopplysninger, herunder at arbeidsgivere må være konsekvente ved å gjennomgå formålsangivelsene ved behandling av personopplysninger. Videre fremhever dette resultatet at informasjons- og drøftelsesplikten er like gjeldende i personvernretten som i arbeidsretten.

Imidlertid, som annenvoterende påpeker i sitt votum, kan man si at rettsregelen som blir lagt til grunn i Avfallsservice-dommen, i begrenset grad åpner for å ta hensyn til *viktigheten* av å kunne bruke personopplysninger. Når pol. § 11 bokstav c er en absolutt skranke for gjenbruk av personopplysninger, er forenlighetskravet primært retten mot en vurdering av arten av de ulike formål og ikke en vurdering av tungtveiende interesser.<sup>105</sup>

Ut i fra systembetraktninger er det heller ikke hensiktsmessig å gi strengere regler for bruk av allerede innsamlete opplysninger, enn for selve innsamlingen av opplysningene.

Rettstilstanden som ble lagt til grunn i Avfallsservice-saken må med forbehold (som beskrevet i punkt 5.3), anses for å være i overenstemmelse med EU-retten. Det kan stilles spørsmål om rettstilstanden før Avfallsservice-dommen var i strid med EU-retten, da personopplysningsloven kun kan gi høyere standarder for personvern enn det som følger av personvern-direktivet. Det faller utenfor oppgaven å forfølge dette spørsmålet.

Etter en avveining av de nevnte momentene, konkluderer jeg for min egen del med at rettsutviklingen som følger av Avfallsservice-dommen er god ut fra en de lege ferenda-vurdering.

Selv om arbeidsgivers adgang til å gjenbruke personopplysninger har blitt innskjerpet som følge av Rt. 2013 s. 143, kan det stilles et spørsmål om arbeidsgivere respekterer denne begrensningen.

Dette spørsmålet må ses i forbindelse med at Avfallsservice AS ikke ble dømt til å betale oppreisningserstatning til sjåføren.

---

<sup>105</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 91.

Høyesterett har lagt listen høyt for idømmelse av oppreisningserstatning etter pol. § 49. Der-  
som det er tale om «grove overtredelser av personopplysningsloven», kan oppreisningserstat-  
ning tilkjennes.<sup>106</sup> Det skal derfor mye til for at arbeidsgivere kan bli sanksjonert med erstat-  
ning.

Høyesterett oppfordret Datatilsynet til å ilegge overtredelsesgebyrer i lignende tilfeller som  
Avfallsservice-saken. Datatilsynet kan ilegge gebyrer på opptil 10 ganger grunnbeløpet, jfr.  
pol. § 46. Det kan late til at det har blitt praksis å ilegge gebyr på 100 000 kr. i lignende saker  
som Avfallsservice-saken.<sup>107</sup> Hvorvidt et gebyr på 100 000 kr. kjennes som et «ris bak spei-  
let», avhenger av selskapets økonomi. Det kan også tenkes at verdien av gjenbruket av per-  
sonopplysningene vil være mer verdt enn 100 000 kr.

## **5.5 Veien videre – en ny personvernforordning**

### **5.5.1 Innledning**

Som følge av den hurtige teknologiske utviklingen og en fragmentert praksis av personverndi-  
rektivet blant medlemslandene, konkluderte Europa-kommisjonen med at det var på tide å gi  
en sterkere og mer sammenhengende ramme for databeskyttelse i EU.<sup>108</sup>

Europa-kommisjonen presenterte 25. januar 2012 en reform for modernisering<sup>109</sup> av EUs per-  
sonvernregler.<sup>110</sup> Dette innebærer at gjeldende regulering skal erstattes av en generell person-  
vernforordning.<sup>111</sup> Norge er da forpliktet til å ha et regelverk som er i samsvar med den nye  
personvernforordningen, jfr. EØS-avtalens art. 7.

Det er noe usikkert når forordningen blir vedtatt. Datatilsynet mener at mye tyder på at for-  
ordningen kan vedtas i løpet av høsten 2015.<sup>112</sup>

Da et nytt regelverk mest sannsynlig vil bli vedtatt i nær fremtid, er det hensiktsmessig å  
undersøke om dette vil endre rettstilstanden som ble lagt til grunn i Avfallsservice-dommen.  
Det vil av den grunn redegjøres for hvordan prinsippet om formålsbestemthet er regulert i

---

<sup>106</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 78.

<sup>107</sup> Kagge (2014).

<sup>108</sup> COM 2012/11 nr. 1 “Baggrund for forslaget”.

<sup>109</sup> Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med  
behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (generel forordning om data-  
beskyttelse).

<sup>110</sup> Europalov.no (a).

<sup>111</sup> En forordning er en bindende rettsakt som har direkte virkning for alle EUs medlemsland. Forordningen skal  
følges i alle detaljer, noe som sikrer like og samtidige rettsregler i alle medlemsland, jfr. Europalov.no (b).

<sup>112</sup> Datatilsynet (2015).



forordningsforslaget i punkt 5.5.2. Forutsatt at forordningsforslaget blir vedtatt, vil det i punkt 5.5.3, reises spørsmål om dette endrer arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger.

#### 5.5.2 Prinsippet om formålsbestemthet

Kommisjonen fastsetter prinsippene for behandling av personopplysninger i forslagens artikkel 5. Forslagets artikkel 5 svarer til personverndirektivets artikkel 6. Det kan kort nevnes at forslaget inneholder nye elementer som gjennomsiktighetsprinsippet, presisering om data-minimering og fastlegges av den registreringsansvarliges omfattende ansvar.

I forslaget har prinsippet om formålsbestemthet blitt nedfelt i art. 5 bokstav b (dansk versjon), hvor det står at personopplysninger:

*«skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og må ikke senere gøres til genstand for behandling, som er uforenlig med disse formål»*

Bestemmelsen er nesten identisk med dagens personverndirektiv art. 6 (1) b.

Imidlertid har Kommisjonen lansert en nyskaping i forslagens artikkel 6. Art. 6 nr. 1 er i stor grad sammenfallende med personverndirektivet art 7. Men forslaget utvider artikkelen til å omfatte fem ledd (nr.). Art. 6 nr. 4 gjelder sekundærbehandling til uforenlige formål og lyder:

*«Hvis formålet med yderligere behandling ikke er foreneligt med det formål, hvortil personopplysningerne er indsamlet, skal behandlingen have sit retsgrundlag i mindst én af de grunde, der er anført i stk. 1, litra a)-e). Dette gælder navnlig for ændring af kontraktlige vilkår og betingelser.»*

Ut fra en alminnelig språkbruk gir denne bestemmelsen et unntak fra prinsippet om formålsbestemthet. Hvis formålet med senere behandling «ikke er foreneligt» med det opprinnelige formålet, skal behandlingen ha hjemmel i et av rettsgrunnlagene som er listet opp i første ledd bokstav a-e. Dette betyr at rettsanvenderen kan hjemle gjenbruk som ikke er forenlig med det opprinnelige formålet, direkte i art. 6.

Bokstavene som er tillat som rettsgrunnlag for gjenbruk av uforenlige formål, er nærmest identiske med personverndirektivets art. 7 bokstav a-e. Det er viktig å merke seg at forordningens foreslåtte artikkel 6 nr. 1 bokstav f ikke gir hjemmel for sekundærbehandling av uforenlige formål. Dette alternativet tilsvarer direktivets art. 7 bokstav f som er gjennomført i pol. § 8 bokstav f – vilkåret om berettiget interesse.

Årsaken til at f-alternativet ikke er omfattet av forordningsforslagets art. 6 nr. 4, kan være at dette alternativet allerede er det mest liberale av nødvendighetsgrunnene, og at det er uønsket å tillate sekundærbehandling til uforenlige formål på et så uklart grunnlag.<sup>113</sup>

Forordningsforslagets fortale taler også for at det skal gis et unntak fra formålsprinsippet. I betraktning 40, heter det:

*«Hvis det andet formål ikke er foreneligt med det formål, som oplysningerne oprindeligt var indsamlet til, bør den registeransvarlige indhente den registreredes samtykke til dette andet formål eller basere behandlingen på en anden legitim grund til lovlig behandling, navnlig hvis det kræves i EU-retten eller medlemsstatens lovgivning, som den registeransvarlige er underlagt. Under alle omstændigheder bør det sikres, at de principper, der fastsættes ved denne forordning, og navnlig den registreredes oplysninger om disse andre formål anvendes.»*

Ut fra dette kan vi slutte at gjenbruk av personopplysninger til uforenlige formål kan behandles hvis det foreligger samtykke fra den registrerte, eller ved «anden legitim grund til lovlig behandling», noe som blant annet må omfatte art. 6 nr. 1 bokstav a-e.

En kan dermed konkludere at forordningsforslaget gir unntak fra prinsippet om formålsbestemthet. Den store forskjellen mellom dagens direktiv og forordningsforslaget er at ifølge direktivet kan personopplysninger sekundærbehandles hvis formålene ikke er uforenlig, mens etter forordningsforslaget kan slik sekundærbehandling *også* skje til formål som er uforenlige.<sup>114</sup>

I en nylig presseuttalelse<sup>115</sup> gikk Artikkel 29-gruppen sterkt ut mot forordningsforslaget, hvor det het:

*«The Working Party considers that this situation would render one of the fundamental principles of the data protection framework, the purpose limitation principle, meaningless and void. The principle is enshrined in Article 8(2) of the Charter of Fundamental Rights of the EU.*

*Such an approach, which conflates the notions of legal basis and further processing for compatible purpose, contradicts the EU data protection acquis and would be ille-*

---

<sup>113</sup> Kvam (2014) s. 292, fotnote 1223.

<sup>114</sup> Kvam (2014) s. 292.

<sup>115</sup> Presseuttalelse fra 29-gruppen (2015).

*gal under the current legal framework. It could furthermore have no other consequence but to undermine the whole new data protection framework and to dilute the level of protection for EU citizens in comparison to Directive 95/46/EC in force.»*

Parlamentet har i sin behandling av forslaget fjernet art. 6 nr. 4. De ønsker dermed å bevare prinsippet slik det er i dag.<sup>116</sup> Hvis Parlamentet og Artikkel 29-gruppen får gjennomslag, vil rettstilstanden forbli uendret.

### 5.5.3 Arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger under forordningsforslaget

Forutsatt at forordningsforslaget art. 6 nr. 4 blir vedtatt, er spørsmålet om dette endrer arbeidsgivers adgang til gjenbruk av personopplysninger.

Utgangspunktet er at forordningsforslaget generelt tillater gjenbruk av personopplysninger i større grad enn gjeldende rett.

Som beskrevet ovenfor i punkt 5.4, er de relevante rettsgrunnlagene for arbeidsgivers behandling av personopplysninger pol. § 8 bokstav a (arbeidsavtalen) og bokstav f (berettiget interesse i virksomheten). Dette tilsvarer forordningsforslagets art. 6 nr. 1 bokstav b og f.

Det mest praktiske rettsgrunnlaget for gjenbruk av personopplysninger i et arbeidsforhold er som nevnt, bokstav f. Denne bokstaven er ikke omfattet av forordningsforslagets unntak i art. 6 nr. 4. Dette innebærer at arbeidsgivere ikke kan gjenbruke personopplysninger til uforenelige formål, hvis bokstav f er rettsgrunnlaget.

Problemstillingen er da om arbeidsgivere kan hjemle gjenbruk av personopplysninger i et av de andre nødvendighetsvilkårene som er omfattet av unntaket i art. 6 nr. 4. I dette tilfelle blir det et spørsmål om gjenbruk er nødvendig for å oppfylle arbeidsavtalen med den ansatte, jfr. forslaget art. 6 nr. 1 bokstav b.

Det følger av forordningsforslagets betraktning 35 at behandling bør anses for lovlig, når den er nødvendig i forbindelse med en kontrakt.

Forslagets artikkel 6 nr. 1 bokstav b er ikke ment til å utgjøre en realitetsendring, slik at rettskilder knyttet til pol. § 8 bokstav a er relevant ved tolkning av denne artikkelen.

---

<sup>116</sup> Europa-Parlamentets endringer til forordningsforslaget (2014).

Typiske eksempler på personopplysninger som en arbeidsgiver som hovedregel vil ha grunnlag for å behandle etter pol. § 8 bokstav a (arbeidsavtalen) er navn, adresse, fødselsnummer, kjønn, nærmeste pårørende, sivilstand, antall barn, utdanning og praksis, kontonummer, trekk- og skatteopplysninger, ansettelses- og sluttdato, sluttårsak og fravær.<sup>117</sup>

Dette er opplysninger som er nødvendig for å inngå en arbeidskontrakt og holde den løpende oppdatert. Arbeidsgiver kan for eksempel gjenbruke disse opplysningene til rekrutteringsformål, men det kan vanskelig tenkes at disse opplysningene kan brukes til å kontrollere de ansatte, som er fokuset i oppgaven. Det er derfor lite praktisk å hjemle gjenbruk av personopplysninger til kontrolløyemed i forslagens art. 6 nr. 1 bokstav b.

Et annet spørsmål er om Rt. 2013 s. 143 fortsatt vil ha prejudikativ virkning hvis forordningsforslaget art. 6 nr. 4 trer i kraft.

Avfallsservice-dommen er en unik rettsavgjørelse som behandler gjenbruk av personopplysninger i arbeidsforhold. I norsk rett vil den stå seg uavhengig av om forordningsforslaget vil tre i kraft, da dommen trekker opp hovedreglene ved gjenbruk av personopplysninger i et arbeidsforhold. Forslagets unntak om formålsprinsippet gjelder ikke ved bruk av bokstav f som behandlingsgrunnlag. Da det er forholdet mellom formålsprinsippet og bokstav f som blir behandlet i Avfallsservice-dommen, gir dommen fortsatt uttrykk for gjeldende rett selv om forslagens art. 6 nr. 4 blir vedtatt. Rt. 2013 s. 143 vil derfor ikke miste sin prejudikativ virkning.

Forordningsforslagets art. 6 nr. 1 bokstav f vil være det mest praktiske rettsgrunnlaget for gjenbruk av personopplysninger. Dette betyr at det ikke vil skje en nevneverdig endring av rettstilstanden for arbeidsgivers gjenbruk av personopplysninger, hvis forordningsforslagets art. 6 nr. 4 blir vedtatt.

Det følger av forslaget til personvernforordningen at tilsynsmyndighetene kan ilegge bøter opptil 1 000 000 EUR, eller opp til 2 % av den årlige globale omsetningen hvis det dreier seg om en virksomhet, hvis vedkommende forsettlig eller uaktsomt behandler personopplysninger uten rettsgrunnlag, uten tilstrekkelig rettsgrunnlag eller hvis betingelsene for samtykke etter art. 6, 7 eller 8 ikke er oppfylt.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Kjølås (2010) s. 127.

<sup>118</sup> Forordningsforslagets art. 79 stk. 6.

Hvis forslaget blir vedtatt kan dette føre til at arbeidsgiverne i mye større grad vil respektere de begrensningene som gjelder ved gjenbruk av personopplysninger, enn det som er tilfelle i dag, jfr. drøftelsen i punkt 5.4.

## 6 Register

### Lover, konvensjoner og direktiver

#### **Lover**

Grl. (1814)	Kongeriket Norges Grunnlov av 17. mai 1814.
Personregisterloven (1978)	Lov om personregistre m.m. av 9. juni 1978 nr. 47. (Opphevet).
EØS-avtalen (1992)	Lov 27 nov 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven).
Menneskerettsloven (1999)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.
Pol. (2000)	Lov 14. april 2000 nr. 21 om behandling av personopplysninger.
Aml. (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

#### **Konvensjoner**

EMK (1950)	Den europeiske menneskerettskonvensjon. Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter av 4. november 1950.
Europarådskonvensjonen (1981)	Europarådets konvensjon 28. januar 1981 nr. 108 om personvern i forbindelse med elektronisk databehandling av personopplysninger.

#### **Direktiver**

Personverndirektivet (1995)	Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger.
-----------------------------	--

## **Forarbeider og etterarbeider**

NOU 1987:19	Et bedre personvern.
Ot.prp.nr.92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot.prp.nr.49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Meld. St. 23 (2013-2014)	Datatilsynets og Personvernemdas årsmeldinger for 2013.

## **Avgjørelser**

### **Høyesterett**

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2013 s. 143

### **Lagmannsrett**

LH-2011-155315

LB-2013-69127

### **Tingrett**

TNHER-2010-144876-2

### **Personvernemda**

PVN-2004-3

PVN-2004-9

### **Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD)**

EMD Copland v. The United Kingdom nr. 6217/00.

## **EU-domstolen**

De forente sakene C-465/00, C-138/01 og C-139/01 «Österreichischer Rundfunk» av 20. mai 2003.

De forente sakene C-468/10 og C-469/10 «ASNEF og FECEMD» av 24. november 2011  
C-342/12 «Worten» av 30. mai 2013.

## **Utenlandske dommer**

Dom av Østre Landsret 11. mai 2004 – U.2004.22204Ø (Sitert fra Karnov Danmark).

## **Øvrige internasjonale/utenlandske rettskilder**

### **Utenlandske lover**

Persondataloven (2000)

Lov nr. 429 af 31/05/2000 om behandling af personoplysninger.

### **Internasjonale retningslinjer**

OECD guidelines (1980)

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data.

### **EU-rettslige dokumenter**

Forordningsforslaget (2012)

COM 2012/0011. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (generel forordning om databeskyttelse).

Europa-Parlamentets endringer  
til forordningsforslaget (2014)

Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 12. marts 2014 om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (generel forordning om databeskyttelse). Dansk utgave:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0212+0+DOC+XML+V0//DA>

(Sitert 15.03.15 fra EUR-Lex)



EC Memo (2014):	European Commission Memo, «Progress on EU data protection reform now irreversible following European Parliament vote», 12.03.14.
Artikkel 29-gruppen (2013)	Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 03/2013 on purpose limitation».
Artikkel 29-gruppen (2014)	Article 29 Data Protection Working Party, «Opinions 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC».
Artikkel 29-gruppen (2015)	Isabelle Falque-Pierrotin, Artikkel 29-gruppen, «Press release on Chapter II of the draft regulation for the March JHA Council», 17.03.2015.

## **Litteratur**

### **Juridisk teori**

Eckhoff (2001)	Eckhoff, Torstein, Jan E. Helgesen, «Rettskildelære», 5. utgave, 2001.
Johansen (2001)	Johansen, Michael Wiik, Knut Brede Kaspersen Aste Marie Bergseng Skullerud, «Personopplysningsloven – kommentarutgave», 2001.
Evju (2003)	Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», Arbeidsrett og arbeidsliv, Bind 1 (2003), i Stein Evju, Arbeidsrett: Utvalgte artikler 2001-2010.
Bing (2008)	Bing, Jon, «Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold», 2008.
Møse (2010)	Møse, Erik, Jørgen Aall, Ragnar Nordeide, «Kommentar til menneskerettsloven», Norsk lovkommentar, nettversjon. (Sisert 04.03.15).
Kjølaas (2010)	Kjølaas, Christian, «Personvern i arbeidsforhold», 2010.

- Schartum (2011) Schartum, dag Wiese, Lee A. Bygrave, «Personvern i informasjonssamfunnet», 2011.
- Bygrave (2013) Bygrave, Lee A., Tommy Tranvik, «Rt. 2013 s. 143 – Avfallsservice-saken», Nytt i privatretten nr. 2/2013 – 15 årgang, Instituttet for privatrett ved Universitet i Oslo.
- Olsen (2013) Olsen, Thomas, «Høyesteretts avgjørelse i GPS-/Avfallsservice-saken klargjør formålsbestemthetsprinsippet», LoD-2013-114-24. (Sisert fra Lovdata)
- Dalheim (2014) Dalheim, Tron, «Kommentar til arbeidsmiljøloven», Norsk lovkommentar nettversjon. (Sisert 14.01.15)
- Kvam (2014a) Kvam, Bjørn, «Politiets persondatarett», 2014.
- Kvam (2014b) Kvam, Bjørn, «Er personopplysningsloven i strid med EØS-retten?», Lov&Data nr. 118 – juni 2014. (Sisert fra Lovdata)

### **Avisartikler**

- Færaas (2013) Færaas, Arild, «100.000 i bot for ulovlig GPS-overvåking av søppelbilsjåfør», Aftenposten, 08.jul. 2013,  
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/100000-i-bot-for-ulovlig-GPS-overvaking-av-soppelbilsjafor-7250604.html> (sisert 14.01.15)
- Kagge (2014) Kagge, Gunnar, «Sjefen vil si opp ansatt – får 100.00 i bot», Aftenposten, 10.des. 2014,  
<http://www.aftenposten.no/okonomi/Sjefen-ville-si-opp-ansatt---far-100000-i-bot-7814815.html> (sisert 14.01.15)
- Watt (2015) Watt, Nicholas, Rowena Mason og Ian Traynor, «David Camron pledges anti-terror law for internet after Paris attacks», The Guardian, Monday 12 January 2015

<http://www.theguardian.com/uk-news/2015/jan/12/david-cameron-pledges-anti-terror-law-internet-paris-attacks-nick-clegg> (sitert 14.01.15)

## Nettdokumenter

- Datatilsynet (2013a) «Høyesterettsdom i Avfallsservice-saken», 11.02.13, [http://www.datatilsynet.no/Global/05\\_regelverk/H%C3%B8yesteretts\\_dom\\_Avfallsservice\\_20130211.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/05_regelverk/H%C3%B8yesteretts_dom_Avfallsservice_20130211.pdf)
- Datatilsynet (2013b) Rapport; «Big Data – personvernprinsipper under press», september 2013, [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_planer\\_rapporter/Big%20Data\\_web.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_planer_rapporter/Big%20Data_web.pdf) (Sitert 27.01.15)
- Regjeringen.no (2014) Regjeringen, «Forslag til personvernforordning», [https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/forslag-til-personvernforordning/id2358803/?regj\\_oss=20](https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/forslag-til-personvernforordning/id2358803/?regj_oss=20) (Sitert 14.01.15)
- Personvernemnda.no (2014) «Om PVN», <http://www.personvernemnda.no/om.htm> (Sitert 22.01.15)
- Datatilsynet (2015) «Ny personvernlovgivning på vei fra EU», Datatilsynet, 10.03.2015, <http://www.datatilsynet.no/Nyheter/2015/Ny-personvernlovgivning-pa-vei-fra-EU/> (Sitert 06.04.15)
- Europalov.no (a) «Personvernforordningen om behandling av persondata» <http://europalov.no/rettsakt/personvernforordningen-om-behandling-av-persondata/id-5275> (Sitert 11.03.15)
- Europalov.no (b) «Om EU-rettsaktene», <http://europalov.no/laer-mer/eu-rettsaktene> (Sitert 11.03.15),

Europalov.no (c)

«Rettsakter som vedtas av Europaparlamentet og Rådet»,

<http://europalov.no/laer-mer/beslutningsprosessen#EU4>

(Sitert 11.03.15)

### **Personlig meddelelse**

Helmersen (2015)

Helmersen, Sondre Torp, e-post, 30.01.15.

Bygrave (2015)

Bygrave, Lee Andrew, e-post, 23.03.15.